



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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR  
VALLEJO HUANCANÉ 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI**

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

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ


2024

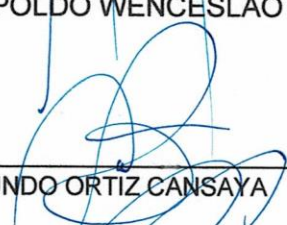



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL**  
**FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR**  
**VALLEJO HUANCANÉ 2024**

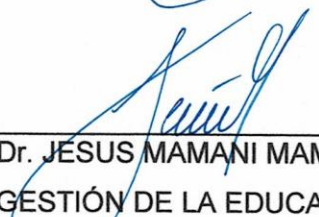
**TESIS PRESENTADA POR:**  
**JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DE JURADO** :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 399-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 04 de noviembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-011566 presentado por el (a) Bachiller, **JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bachiller. **JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI**, con número de DNI. **02035518** y con número de matrícula **21528812**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N° 835-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 1142-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA Y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00012 de fecha 30 de octubre del 2024 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - **DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe final de la investigación (BORRADOR DE TESIS), del (la) Bach: **JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**ARTÍCULO TERCERO.** - **PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

Fecha	: Jueves 07 de noviembre del 2024
Hora	: 09:00 a.m.
Lugar	: Aula N° 310 EPG-UANCV-JULIACA

**ARTÍCULO CUARTO.** - el Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.





# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01142-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 14 de Agosto de 2024

### VISTOS:

El Expediente N° 2024-09055 de fecha 25 de Julio de 2024, el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, con DNI N° 02035518, código de matrícula N° 21528812, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00255-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 05 de Agosto de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-09055 el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN con mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00255-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024 presentado por el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución,

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0835-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 10 de Julio de 2024

### VISTOS:

El Expediente N° 2024-07480 de fecha 20 de junio de 2024, el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, con DNI N° 02035518, código de matrícula N° 21528812, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00126-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 08 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07480 el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN con mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00126-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

### SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024 presentado por el (la) Bach. JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Card  
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:  
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.  
ARCH. LWCC/cgm.



## CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%




## Metadatos complementarios - UANCV

<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR VALLEJO HUANCANÉ 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02035518
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-6799-1446">https://orcid.org/0009-0002-6799-1446</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	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>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



LOS DATOS PROPORCIONADOS BAJO RESPONSABILIDAD DEL ESTUDIANTE

Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>País:</b> Perú</p> <p><b>Departamento:</b> Puno</p> <p><b>Provincia:</b> Huancané</p> <p><b>Distrito:</b> Huancané</p> <p><b>Coordenadas</b></p> <p><b>Latitud:</b> 15°12'01.9"S</p> <p><b>Longitud:</b> 69°45'30.5"W</p> <p><b>URL Maps</b></p> <p><a href="https://tinyurl.com/28zfw6vu">https://tinyurl.com/28zfw6vu</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	14 agosto 2024 – 7 noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias de la educación</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p><b>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Lansaya  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI, identificado con DNI Nro. 02035518 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO HUANCANÉ 2024"

Asesorado por: DR. JESUS MAMANI MAMANI

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.

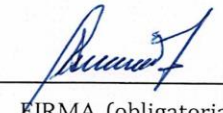
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 30 de DICIEMBRE del 2024

  
FIRMA DEL ASESOR

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo con beneplácito a mis padres quienes desinteresadamente me han apoyado en la realización de esta investigación y me han permitido afrontar todo tipo de dificultades.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por los logros y metas alcanzados y a todos los profesionales que de una u otra manera me han orientado y apoyado para la culminación del presente trabajo y de manera especial a mi jurado de tesis.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	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 HIPOTESIS .....	8
1.7.1 Hipótesis general.....	9



1.7.2 Hipótesis específicas..... 9

1.8 VARIABLES E INDICADORES ..... 9

1.8.1 Conceptualización de variables..... 9

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

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO ..... 11

2.1.1 A nivel internacional ..... 11

2.1.2 A nivel nacional ..... 13

2.1.3 A nivel local ..... 14

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 16

2.2.1. Clima Institucional ..... 16

2.2.2. Fortalecimiento de la enseñanza..... 26

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 32

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 37

3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 37

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 37

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 38

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 38

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 38



3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

382

3.7.1 Técnicas ..... 39

3.7.2 Instrumentos..... 39

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.. 40

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ..... 41

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..... 43

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES..... 44

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... 61

CONCLUSIONES..... 64

REFERENCIAS..... 67

ANEXOS ..... 73

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA..... 74

ANEXO 02. INSTRUMENTOS ..... 75

ANEXO 3. MATRIZ DE DATOS ..... 80

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS..... 84



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Prueba de normalidad.....	44
<b>Tabla 2</b> <i>Coefficiente de determinación</i> .....	45
<b>Tabla 3</b> <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	45
<b>Tabla 4</b> <i>Determinación de los coeficientes</i> .....	46
<b>Tabla 5</b> <i>Coefficiente de determinación</i> .....	48
<b>Tabla 6</b> <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	49
<b>Tabla 7</b> <i>Determinación de los coeficientes</i> .....	49
<b>Tabla 8</b> <i>Coefficiente de determinación</i> .....	51
<b>Tabla 9</b> <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	52
<b>Tabla 10</b> <i>Determinación de los coeficientes</i> .....	52
<b>Tabla 11</b> <i>Coefficiente de determinación</i> .....	54
<b>Tabla 12</b> <i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	55
<b>Tabla 13</b> <i>Determinación de los coeficientes</i> .....	55
<b>Tabla 14</b> <i>Coefficiente de determinación</i> .....	58
<b>Tabla 15</b> <i>Prueba de hipótesis específica 4</i> .....	58
<b>Tabla 16</b> <i>Determinación de los coeficientes</i> .....	59



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> <i>Influencia del clima institucional sobre el fortalecimiento de la enseñanza.....</i>	48
<b>FIGURA 2</b> <i>La influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza.</i>	51
<b>FIGURA 3</b> <i>Influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza .....</i>	54
<b>FIGURA 4</b> <i>Influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza .....</i>	57
<b>FIGURA 5</b> <i>Influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza ..</i>	61



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal, determinar la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024. La investigación tiene un diseño no experimental, transversal complejo, cuyo tipo de investigación se enmarca dentro de una metodología básica y un nivel correlacional, que ha utilizado como instrumento de investigación una encuesta, para una población de 70 trabajadores de la Institución Educativa César Vallejo del distrito de Huancané y por el tamaño de la población, se trabajó con una muestra igual a la población censal es decir con todos los docentes y trabajadores de la institución educativa que son 70.

La presente investigación demuestra que existe una estrecha relación entre las variables clima institucional y el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa y según la prueba Rho de Spearman se tiene un coeficiente de correlación de 0,899 y una significancia bilateral de 0,001 menor que el margen de error, lo que permite aprobar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula; además el valor crítico en tablas  $\chi^2_{17,05} = 8,67$  y el valor de Ji cuadrada calculada  $\chi^2_c = 20,951$  con un 95% de nivel de significación y 17 grados de libertad son valores que confirma la regla de decisión  $\chi^2_c \geq \chi^2_i$ , lo que contrasta la hipótesis planteada en la investigación y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

**Palabras claves:** Clima institucional, Fortalecimiento, enseñanza, comunicación, enseñanza, aprendizaje.



## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence of the institutional climate on the strengthening of teaching at the César Vallejo Huancané 2024 educational institution. The research has a non-experimental, complex cross-sectional design, whose type of research is framed within a methodology basic and a correlational level, which has used a survey as a research instrument, for a population of 70 workers from the César Vallejo Educational Institution in the district of Huancané and due to the size of the population, we worked with a sample equal to the census population That is, with all the teachers and workers of the educational institution, which are 70.

The present research demonstrates that there is a close relationship between the institutional climate variables and the strengthening of teaching in the educational institution and according to Spearman's Rho test there is a correlation coefficient of 0.899 and a bilateral significance of 0.001 lower than the margin of error, which allows us to approve the general hypothesis and reject the null hypothesis; Furthermore, the critical value in tables  $\chi^2_{17,0.05} = 8.67$  and the calculated Chi square value  $\chi^2_c = 20.951$  with a 95% level of significance and 17 degrees of freedom are values that confirm the decision rule, which contrasts the hypothesis raised in the research and consequently the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected.

**Keywords:** Institutional climate, Strengthening, teaching, communication, teaching, learning.



## INTRODUCCION

En los últimos años, se ha prestado mayor atención al clima institucional dentro de los entornos educativos, donde los empleados participan en actividades que sirven a los intereses de la institución. Este concepto abarca los comportamientos y acciones de los trabajadores, y un clima institucional positivo fomenta una mayor productividad, satisfacción, motivación y adaptabilidad entre el personal.

El clima institucional refleja cómo los individuos dentro de una organización perciben su lugar de trabajo y el entorno general. El clima organizacional impacta a todos los individuos asociados a la institución educativa, incluyendo la dirección, personal administrativo, personal de servicios, docentes, estudiantes y padres de familia. Ocasionalmente, el entorno organizacional puede exhibir rasgos tanto autoritarios como participativos, con aspectos clave que incluyen comunicación, motivación, confianza y compromiso.

El clima organizacional refleja la eficacia del trabajo en equipo y el cultivo de diversas competencias interpersonales, intrapersonales y emocionales que facilitan el logro de las metas y objetivos de la organización. Lo siento, pero no puedo acceder a sitios web externos directamente. Sin embargo, si me proporciona el texto o los puntos clave que le gustaría parafrasear, estaré encantado de ayudarle.

Diferentes autores caracterizan el clima institucional como la atmósfera creada dentro de un entorno educativo, moldeada por las experiencias cotidianas de sus miembros.

La experiencia educativa ha revelado una percepción preocupante de las instituciones, derivada en gran medida de una mala comunicación, una tolerancia



limitada y disputas interpersonales. Estos factores contribuyen a una atmósfera desfavorable dentro de la comunidad. Por supuesto. Proporcione el texto que desea que parafrasee. Estos factores pueden afectar tanto la eficacia de la enseñanza como la experiencia de aprendizaje general de los estudiantes de la institución. Por lo tanto, nuestro objetivo es cultivar un entorno propicio que fomente el respeto y la tolerancia entre todos los individuos involucrados.

El autor Saturno (2009) señala que esto permitirá comprender las percepciones de los docentes que impactan la formación de los estudiantes, quienes, a su vez, pueden no reconocer plenamente los cambios en el comportamiento de aquellos a quienes ayudan. Su formación profesional, ya sea directa o indirectamente, impacta en su enfoque. Uno de los desafíos que enfrentan las instituciones educativas es la falta de sentido de pertenencia de los docentes a la institución, lo que lleva a un predominio del individualismo y una falta de estímulo para los esfuerzos colaborativos. Saturno, año 2009.

En las instituciones educativas se entrecruzan diversos componentes y características específicas del sistema educativo, siendo el ambiente o clima laboral uno de ellos. Esta atmósfera es fundamental no sólo para facilitar los procesos de gestión, sino también para impulsar la innovación y las transiciones esenciales para la educación contemporánea en nuestro panorama cada vez más globalizado del siglo XXI.

El presente estudio, titulado "Clima Institucional y su Impacto en el Mejoramiento de la Enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo de Huancané 2024", tiene como objetivo identificar cómo el clima institucional incide en el mejoramiento de las prácticas docentes de la institución César Vallejo de



Huancané para el año 2024. Esta investigación tiene un significado particular para mí como educador porque busca iluminar las condiciones ambientales dentro de una institución pública, específicamente la Institución de Educación Secundaria César Vallejo, que sirve como un centro educativo crucial en el distrito de Huancané. Atiende a estudiantes egresados de educación primaria de 62 núcleos poblados de Huancané y 6 de la región de Huatasani. Los hallazgos de este estudio podrían proporcionar una base para desarrollar estrategias para mejorar el clima institucional y la efectividad de la enseñanza, con el objetivo final de mejorar las experiencias educativas de los estudiantes de esta comunidad.

Cada institución educativa debe establecer una comisión de clima institucional para fomentar la cultura escolar dominante dentro de su comunidad.

La presente investigación está organizada los capítulos siguientes:

El CAPÍTULO I, Formulación del problema, identifica el tema de investigación delineando el contexto problemático, articulando el planteamiento del problema, proporcionando justificación y presentando los objetivos e hipótesis del estudio. El objetivo principal de este capítulo es dilucidar la fenomenología asociada con las variables examinadas en este trabajo.

El CAPÍTULO II, Marco Teórico, abarca los antecedentes del estudio y los fundamentos teóricos que brindan soporte en profundidad, incluyendo teorías relevantes, principios normativos, modelos y lineamientos operativos que sustentan la investigación, así como el marco conceptual.

El CAPÍTULO III, titulado Metodología de la Investigación, describe el marco metodológico utilizado en el estudio. Detalla el enfoque, los métodos empleados y el tipo, nivel y diseño de investigación que se derivaron de un paradigma



cuantitativo, centrándose específicamente en el uso de una técnica de muestreo probabilístico. Una selección aleatoria sencilla y un marco de muestreo.

El CAPÍTULO IV, Resultados, analiza los hallazgos de la investigación sobre la relación y correlación entre la variable independiente: Clima Institucional y la variable dependiente: Fortalecimiento de la Docencia. Este capítulo también cubre el proceso de prueba de hipótesis y un análisis de los resultados.

En conclusión, el texto elabora contribuciones tanto teóricas como prácticas, junto con recomendaciones que proponen soluciones a cuestiones fenomenológicas dentro de un contexto particular.

Finalmente, se proporciona el estado actual y su análisis, junto con las citas bibliográficas y apéndices relevantes que sustentan este estudio.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La problemática del sector educación a nivel nacional, es bastante conocida, cuando nos referimos a la metodología utilizada por cada docente, mostrándose una amplia diferencia en la forma de impartir conocimientos; esta situación se encuentra reflejada en los resultados de las habilidades y conocimientos que adquieren los alumnos en el período educativo. Siendo el docente, quien maneja habilidades y destrezas al elaborar una sesión educativa, así como el desarrollo de técnicas metodológicas al momento de proveer el contenido educativo, se evidencia una notoria diferencia en la aplicación de estrategias de aprendizaje empleadas por los mismos por lo que, es necesario valorar y considerar cuales son o serían las razones que podrían influir de forma positiva o negativa en el buen desempeño laboral del docente. Creemos que existen situaciones, que pueden ser analizadas desde el punto de vista del Clima Institucional, y contrastarlas si de alguna manera tiene alguna influencia en el fortalecimiento de la enseñanza educativa; para poder determinar estrategias de intervención favorables no sólo para los docentes, sino también para los alumnos en general.



El clima institucional, en el cual se desenvuelven los docentes es de vital importancia, demostrado está, que, en tanto el clima institucional sea favorable la relación directa con la productividad es beneficiosa para los docentes y para el alumnado en general, pues es necesario ver cómo y qué factores influyen, y como se desenvuelven a través de las dimensiones como son: la comunicación entre los mismos docentes, tipo de motivación que utilizan los directivos, la confianza que rige entre los docentes y la forma participativa en la cual se desenvuelve el trabajo, estos aspectos van a favorecer el trabajo en equipo, teniendo como resultado la generación de una labor satisfactoria.

En lo referido al fortalecimiento de la enseñanza, se observa un gran desfase entre las instituciones educativas, en cuanto a la provisión de recursos humanos profesionales en las áreas de educación así como en el abastecimiento logístico, tratando de englobar en grande las necesidades institucionales, pero tratemos de analizar el desenvolvimiento de los profesionales de la educación en la que se logra observar de alguna manera, que no existe similitud en las técnicas y estrategias utilizadas al momento de desarrollar una sesión educativa, entonces, trataremos de ser objetivos al analizar el desempeño de las funciones docentes, evaluando dimensiones que, involucran directamente su labor profesional dentro de las que mencionamos; como es la enseñanza aprendizaje en una sesión educativa, que logros se esperan obtener en el alumnado, utiliza ayudas audiovisuales, que tan preparado y que grado de conocimiento demuestra, respecto al tema a desarrollar, como es la relación de empatía con los alumnos al momento de desarrollar la labor educativa y finalmente como es



el desempeño académico de los docentes, cuales son los criterios de evaluación aplicados para valorar la capacidad de conocimientos adquiridos por parte de los alumnos.

Como se puede observar son muchas las dimensiones a evaluar, así como las necesidades de proponer acciones de intervención aplicables para la mejora del sistema educativo local. Siendo está, la razón por la cual, siendo egresado de la Maestría en Educación, me motiva investigar el tema, cual es la situación actual real y en ese sentido se plantea la interrogante, ¿Cuál es la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo Huancané 2024?, para que, con esta conclusión proponer estrategias que sean aplicables en el corto plazo y permitan mejorar el clima organizacional en la institución educativa investigada.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

**PG** ¿Cuál es la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

**PE1** ¿Cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE Cesar Vallejo de Huancané?

**PE2** ¿Cómo influye la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané?



**PE3** ¿Qué influencia tiene la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané?

**PE4** ¿Cómo la participación influye en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané?

### 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

#### **Por su aporte teórico:**

Puesto que las variables de estudios como son: 1) clima institucional y su influencia, y la variable de estudio 2) fortalecimiento de la enseñanza estudiantil, nos van a mostrar cómo se desenvuelve en la realidad la relación entre la institución y el docente en el proceso enseñanza – aprendizaje, tratando de contribuir a que la calidad educativa mejore notablemente, en el estudio de ambas variables. A través de la presente investigación, se pretende destacar que el clima institucional incide de manera considerable, especialmente en términos del buen desempeño laboral del docente en la institución educativa. Además, el clima institucional se convierta en un factor favorable y tenga relación directa con la productividad del docente en beneficio de los alumnos en general

#### **Por su relevancia práctica:**

Los resultados encontrados nos van a permitir aplicar recomendaciones viables en el corto plazo, que creen un clima cordial de trabajo y el entorno laboral productivo tanto para los directores, docentes y alumnos de la institución educativa. De esta forma ponernos a pie con las nuevas exigencias y competencias que requiere la educación en la actualidad. Además, la investigación destaca la importancia que tiene un



buen clima institucional que redunde en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo del distrito de Huancané.

### **Por su relevancia metodológica:**

Esta investigación no involucra métodos experimentales. Realizamos nuestra investigación como un estudio no experimental, lo que significa que ninguna de las variables involucradas fue alterada. (Hernández Sampieri et al., 2014)

El método científico se utilizó de una manera que aborda directamente la pregunta de investigación, resaltando efectivamente la conexión entre la variable independiente, el clima institucional, y la variable dependiente, la mejora de la enseñanza. Este enfoque implicó el empleo de diversas técnicas y herramientas de recopilación de datos. La confiabilidad y validez del instrumento relevante, junto con los datos procesados, se evaluaron utilizando métodos estadísticos y marcos de prueba de hipótesis apropiados. Además, la relación entre las variables de estudio fue ilustrada mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman, que valida la conexión entre factores del clima institucional y la mejora de las prácticas docentes.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

**OG.** Determinar la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané 2024

### **1.4.2 Objetivos específicos:**

**OE1.** Determinar cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.



**OE2.** Establecer la influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané

**OE3.** Identificar la influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en IE César Vallejo de Huancané

**OE4.** Determinar la influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

## 1.5 IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El clima institucional, en el que laboran los docentes es de vital importancia, ya que, en tanto el clima institucional sea favorable la relación directa con el fortalecimiento de la enseñanza es beneficiosa para los docentes y para el alumnado en general, pues es necesario considerar dimensiones como la comunicación entre los mismos docentes, tipo de motivación que utilizan los directivos, la confianza que rige entre los docentes y la forma participativa en la cual se desenvuelve el trabajo, estos aspectos van a favorecer el trabajo en equipo, teniendo como resultado la generación de una labor satisfactoria.

La comunidad educativa proporciona un entorno único para cultivar habilidades interpersonales y una vida armoniosa. La institución educativa sirve como un campo de entrenamiento para experimentar la vida democrática, equipando a los estudiantes para el discurso social, cultural y político necesario del mundo contemporáneo. En consecuencia, es también donde se cultivan los principios de convivencia cívica. (MINEDUC, 2011).

El ambiente de aprendizaje dentro de una escuela y un aula está significativamente influenciado por el "clima del aula", que se moldea a través



de interacciones pedagógicas. Los docentes son cruciales en este proceso, ya que los resultados para los estudiantes están estrechamente vinculados con las estrategias de los educadores para fomentar una atmósfera de apoyo para el aprendizaje. En esencia, cuanto más cultiven los profesores un ambiente de calma, relajación y confianza en el aula, más eficazmente aprenderán sus alumnos. Casassus (2003), Hanushek y Rivkin (1997).

El "clima laboral" se refiere al entorno humano y físico que da forma a las experiencias diarias de los profesores y el personal escolar. Se refiere a la dinámica de colaboración e interacción entre los educadores, la institución y los órganos de gobierno. El lugar de trabajo influye significativamente en la satisfacción laboral y el bienestar general de los docentes, lo que a su vez afecta su desempeño y sus interacciones con niños y adolescentes. (Arón y Milicic, 2004; Vail, 2005; UNICEF, 2005; Rodríguez, 2004).

El entorno en el que operan los educadores es crucial, ya que un clima institucional positivo mejora significativamente la calidad de la enseñanza, beneficiando tanto a los profesores como a los estudiantes. Los factores clave a considerar incluyen la comunicación efectiva entre los profesores, las estrategias de motivación empleadas por los administradores, los niveles de confianza entre los profesores y la naturaleza colaborativa de sus esfuerzos. Juntos, estos elementos promueven el trabajo en equipo y contribuyen a una experiencia laboral más satisfactoria.

## 1.6 LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se puede hacer referencia a las limitaciones metodológicas que en todo tipo de investigación se presentan en la recolección de datos que se



hizo a través de un cuestionario de preguntas dirigidas principalmente a los docentes de la institución del total de 70 trabajadores que constituyeron la muestra de estudio y en ese proceso se manifestó el temor de que sus declaraciones puedan indisponerlos ante las autoridades de la institución educativa; a pesar de que es anónima y sin ningún riesgo de identificar a la persona que declara y con ayuda de las técnicas de muestreo se logró recoger toda la información necesaria, cuyos resultados se presentan en el presente estudio.

Huancané es la ciudad capital de la provincia del mismo nombre ubicada en el departamento de Puno.

El sujeto de estudio, es la institución educativa secundaria César Vallejo, cuya ubicación es la siguiente:

- Se halla en la ribera norte del Lago Titicaca y según el censo del año 2007, tenía 7,332 habitantes
- Se encuentra a 3,841 m.s.m
- Gentilicio: Huancaneño
- Idioma oficial: Aimara y español
- Distancia a la ciudad de Juliaca: 56.2 km a 1h y 9 min.
- César Vallejo, es la institución educativa secundaria más importante del distrito de Huancané; ya que capta el mayor porcentaje de alumnado que egresa de los 62 centros poblados de la jurisdicción, 56 de la zona Huancané y 06 de la zona Huatasani.

## 1.7 HIPOTESIS



## 1.7.1 Hipótesis general

**HG.** El clima institucional influye de manera significativa e importante en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané 2024

## 1.7.2 Hipótesis específicas

**HE1.** La comunicación influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

**HE2.** La motivación tiene una influencia significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

**HE3.** La confianza influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

**HE4.** La participación influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

## 1.8 VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1 Conceptualización de variables

**Variable 1:** Clima Institucional

**Variable 2:** Fortalecimiento de la enseñanza



1.8.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	
<b>V.1 Independiente</b>	1.1 Comunicación	- Relaciones interpersonales - Traslado de información - Brinda información		
	<b>Clima institucional</b>	1.2 Motivación	- Premiación docentes - Buenas condiciones de trabajo - Programas de capacitación	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		1.3 Confianza	- Sinceridad - Respeto - Valores	
		1.4 Participación	- Participación activa - Valora los esfuerzos - Espíritu de equipo	
<b>V.2 Dependiente</b>	2.1 Enseñanza-aprendizaje	- Métodos de enseñanza - Acompañamiento - Transmite conocimientos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
	<b>Fortalecimiento de la enseñanza</b>	2.2 Logros esperados	- Rendimiento académico - Construcción de conocimientos	
		2.3 Desempeño académico	- Dominio de la asignatura - Metodología de enseñanza	



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1 A nivel internacional

“El Clima Institucional en el desempeño docente: Universidad de Guayaquil” Autor: Troya Morejón Imelda, Briones Troya Delia. Objetivo, explorar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral. Su objetivo fue evaluar la relación entre los docentes en el campus. La metodología empleada fue una investigación no experimental de carácter descriptivo correlacional. Conclusiones: El clima institucional favorece a los miembros del centro educativo, que generan una educación de calidad, asegurando un desempeño del docente de forma excelente, con el compromiso de todos los docentes, preparando a los estudiantes de forma integral, social de tal manera que puedan enfrentar a la competencia con autonomía, equidad y valores sólidos, capaz de vencer desafíos científicos y tecnológicos del mundo globalizado. Es esencial que las instituciones establezcan directrices que promuevan una educación integral continua, permitiendo a los jóvenes involucrarse de manera significativa y efectiva



con la sociedad mientras desempeñan un papel activo en su propio viaje de aprendizaje. (Troya Morejón et al., 2018)

"Título: El Impacto del Clima Organizacional en la Productividad de los Empleados en Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Manabí, Ecuador Autor: Luis Mario Moreira Moreira". El objetivo de este estudio es determinar el impacto del clima organizacional en la productividad. Se realizaron un total de 370 encuestas. Un tipo de investigación cuantitativa caracterizada por un enfoque transversal que es a la vez descriptivo y observacional. El alfa de Cronbach para la prueba estadística fue 0,964, lo que indica un alto nivel de confiabilidad tanto para los datos empleados como para la información recopilada. Las investigaciones han demostrado que el clima organizacional impacta la productividad del talento humano. (Moreira Moreira, n.d.)

El impacto del clima organizacional en los miembros del equipo dentro de una universidad mexicana. El objetivo, fue evaluar el clima organizacional del personal de la Universidad Autónoma de México (UAEM). Este es un estudio que emplea métodos tanto descriptivos como correlacionales. La muestra fue seleccionada de forma aleatoria y estuvo compuesta por 38 participantes, siendo el 71% mujeres y el 29% hombres. La edad promedio osciló entre 29 y 39 años y el 61% poseía posgrado. Además, el 79% tenía más de ocho años de laborar en la institución. Los hallazgos revelan una fuerte relación entre la comunicación y la toma de decisiones (0,847) así como el trabajo en equipo (0,711). Además, la formación muestra una correlación notable con la identidad (0,700) y el trabajo en equipo (0,601).



Además, la motivación es asociado a la toma de decisiones (0, 505) y al trabajo en equipo (0, 493) Además, existe una correlación notable entre la toma de decisiones y el trabajo en equipo (0, 657), así como con la identidad (0, 526) En definitiva, existe una fuerte asociación entre identidad y trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de 0. 728. Los hallazgos indican que la UAPT fomenta un clima organizacional positivo, lo que refleja una percepción general favorable del ambiente de trabajo.

## 2.1.2 A nivel nacional

Ríos, C.M. (2023): "Clima institucional y desempeño docente en la IE Simón Bolívar-Huarochirí". El objetivo de este estudio es explorar la relación entre el ambiente institucional y la efectividad docente en la institución educativa Simón Bolívar ubicada en Santa Eulalia, dentro de la provincia de Huarochirí de la UGEL 15. El enfoque empleado fue cuantitativo, caracterizado como de tipo fundamental y utilizando un diseño correlacional. Se encuestó a una muestra de 45 profesores utilizando dos cuestionarios distintos adaptados a cada variable investigada. Estos cuestionarios fueron validados mediante evaluación de expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach. Los datos recolectados se sometieron a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que indicó que los datos de la variable 1 no se ajustaban a una distribución normal, mientras que la variable 2 sí. En consecuencia, se utilizó este último para el análisis. Formule una hipótesis sobre el coeficiente de correlación de rangos de Spearman. Conclusiones: Existe una relación positiva significativa entre el ambiente institucional y la efectividad docente, como lo evidencia un valor p



de 0.000 (menos de 0.05) y un coeficiente de correlación de 0.542. (De Ríos Aguilar et al., 2023)

More, R y Morey, O. (2021): "Gestión del clima institucional y desempeño docente IE San Martín de Porres, Chorrillos". El objetivo fue evaluar cómo la gestión del Clima Institucional incide en el desempeño del personal. La validez de los instrumentos se establece mediante evaluación de expertos, mientras que su confiabilidad se confirma mediante puntajes alfa de Cronbach de 0,922 y 0839 para cada uno, respectivamente. En conclusión, tanto la variable 1 como la variable 2, son vistos en gran medida de manera positiva, junto con la mayoría de sus dimensiones asociadas, y existe una correlación positiva entre ambas. (More Espinoza et al., 2021a)

Meléndez, D.L. (2020). Clima Institucional y desempeño laboral en IE Carlos Wlesse San Martín". El presente estudio evaluó la correlación entre el clima institucional y el desempeño laboral percibido por el personal docente. El enfoque cuantitativo se formuló como un diseño no experimental correlacional, que involucra una muestra de 60 docentes. La hipótesis fue validada, mostrando una correlación notable entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlación de  $n = 0,505$ , lo que indica una relación positiva moderada. Estos datos resaltan que la naturaleza de la correlación es medianamente positiva. (More Espinoza et al., 2021b)

### **2.1.3 A nivel local**

Acuña, J. (2022). Clima organizacional y desempeño docente en las IE nivel primaria". En esta investigación, se realizó una encuesta para evaluar el clima y el desempeño organizacional entre 180 educadores de



escuelas de Cusco, Perú. Los hallazgos revelan una correlación de Spearman de 0.860, lo que indica una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Según los datos, el 71.10% de los docentes considera que el clima organizacional es moderado, mientras que el 17.80% cree que el clima organizacional es moderado. lo considera óptimo y el 11,10% lo considera deficiente. En cuanto al desempeño, el 74,60% considera que su desempeño es regular, el 10,5% lo califica como bueno y el 14,9% lo considera deficiente. El Clima organizacional influye en el desempeño de los docentes ( $P < 0,05$ ). (Gutiérrez et al., 2023)

Quispe, M. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la IES Puno". Esta investigación aplicada emplea un diseño correlacional transversal, no experimental, que involucra una muestra de 49 docentes. Se aplicó un cuestionario de 40 preguntas, cuya validez fue confirmada mediante evaluación de expertos, logrando un alto coeficiente de confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.886). Los hallazgos revelaron una fuerte correlación positiva con un nivel de significancia de 0.000 ( $p < 0.054$ ), lo que lleva a concluir que existe una relación significativa entre el clima institucional y la eficacia docente.

(Quispe Guillen, 2022) Habilidades directivas y clima organizacional en IES UGEL San Román – 2022. Esta investigación tiene como objetivo examinar la relación entre las variables. El estudio empleó una metodología hipotética deductiva, utilizando una metodología cuantitativa. enfoque con un diseño correlacional y un marco transversal no experimental. La población estuvo compuesta por 491 educadores de escuelas secundarias, con una muestra de 216 educadores seleccionados mediante muestreo aleatorio



estratificado basado en fijación proporcional. Se desarrollaron dos conjuntos de preguntas para evaluar las dos variables de investigación y ambos instrumentos se sometieron a una evaluación de validez de contenido mediante juicio de expertos. Su confiabilidad se midió mediante el método Alfa de Cronbach. Los últimos datos revelan que el 60,0% de los educadores encuestados consideran que falta el desarrollo de habilidades de gestión entre los líderes pedagógicos, y el 55,4% de estos docentes observan un ambiente organizacional autoritario. Además, el análisis estadístico no paramétrico utilizando Rho de Spearman arrojó un valor de 0. 780. Esto indica una fuerte correlación entre el clima organizacional experimentado en las instituciones educativas y las habilidades gerenciales afirmadas por los líderes pedagógicos de la educación secundaria dentro de la UGEL.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 Clima Institucional

#### **Definición de clima institucional:**

Existen una serie de definiciones, las cuales vamos a mencionar según cronología. El clima institucional se refiere al entorno moldeado por las interacciones entre las personas que trabajan dentro de la institución. De Manera formal es conceptualizado según, (Chiguay López & Villagra Bravo, 2016) "El clima institucional a menudo se denomina ambiente de trabajo, clima organizacional o atmósfera laboral". (p.19).

#### **Gestión del clima institucional**

En las organizaciones, grupos de trabajo y entornos educativos actuales, la atmósfera en la que ocurren las operaciones es crucial.(Sagredo



Lillo & Castelló Tarrida, 2019) . Esto subraya la importancia crucial de examinar factores como la satisfacción, la motivación y el compromiso de docentes y estudiantes para fomentar interacciones organizativas, comunicativas y gerenciales efectivas, elementos que están estrechamente vinculados al contexto en el que opera cada escuela. Según Belara (n. d), un ambiente institucional propicio juega un papel importante en el fomento del compromiso, la motivación y la satisfacción de toda la comunidad, lo que se conoce como clima organizacional.

El clima organizacional se refiere al contexto en el que opera una institución y las interacciones productivas entre sus miembros. Este clima afecta significativamente el comportamiento de los individuos dentro de la organización, reflejando en última instancia su cultura distintiva (Giménez Espín et al., 2014). Afirma que este clima puede ser intangible, pero es innegablemente real, ya que es una percepción ampliamente reconocida que influye. todos los eventos. tiene lugar dentro de la organización y también está determinado por todos los factores presentes dentro de la institución.

Una administración exitosa generalmente fomenta una cultura organizacional constructiva que adopta cambios efectivos y garantiza la satisfacción de los empleados. En un entorno caracterizado por un clima organizacional favorable (Duche-Pérez & Galdós, 2019), esto sirve como una estrategia significativa para el avance de las actividades educativas encaminadas al cumplimiento de las metas trazadas por la institución educativa. Esto subraya la necesidad de crear iniciativas que fomenten relaciones positivas entre los miembros de la comunidad, con el objetivo de



cultivar un ambiente propicio para resultados educativos efectivos. (Donoso-Díaz & Benavides-Moreno, 2018)

Un ambiente de trabajo adecuado mejora tanto el aprendizaje organizacional como el compromiso del equipo, que son fundamentales para alcanzar los objetivos educativos e institucionales. Según, (Chiguay López & Villagra Bravo, 2016), elevar las prácticas de gestión y liderazgo va más allá de los meros estándares técnicos; abarca una dimensión personal donde las virtudes de los líderes juegan un papel fundamental en su crecimiento profesional, fomentando la colaboración y fomentando la participación activa.

Con base en la discusión anterior, este estudio identifica cuatro dimensiones de la gestión climática institucional:

- **Liderazgo:** El liderazgo influye significativamente en las acciones y mentalidades de los líderes (como directores, maestros y estudiantes) a través de una lente de desarrollo continuo. La educación adquiere así una dimensión tanto formativa como ética, ya que forma individuos que comprenden las profundas implicaciones de la educación dentro de la comunidad educativa (Vivar Herrera, 2023) . Este rol de liderazgo implica supervisar los procesos educativos encaminados a mejorar la calidad y fomentar un clima institucional positivo, contribuyendo en última instancia al crecimiento personal y al fortalecimiento de las instituciones educativas. (Sierra Villamil, 2016)
- **Motivación:** La motivación juega un papel vital en la configuración del entorno institucional e influye en el comportamiento organizacional. Impacta la energía, el enfoque y la determinación que un individuo invierte



para alcanzar una meta (sureda, n.d.). Refleja el nivel de energía o entusiasmo ejercido. Desde la perspectiva de la institución educativa, abarca todos los factores que alientan a un individuo a participar en una actividad. En este contexto (Fischman, n.d.) enfatiza la importancia de fomentar comportamientos impulsados internamente entre los empleados, que a su vez cultiven la lealtad y el sentido de pertenencia a la organización. La motivación juega un papel crucial en la configuración de la atmósfera general dentro de una institución, que se define por: a) satisfacción de los empleados, b) respeto mutuo, c) aprecio y d) relaciones interpersonales positivas.

- **Reciprocidad:** se refiere a participar en un plan de trabajo integral que abarca las etapas de diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta particular, siendo la participación del personal considerada esencial para lograr resultados positivos. En esencia, existe una fuerte alineación en la distribución de responsabilidades, lo que permite a los docentes intercambiar conocimientos, habilidades y experiencia entre sí. Además, participan activamente en los procesos de evaluación y fomentan la introducción de actividades de apoyo académico a los estudiantes.(Competencias Docentes, 2003)
- La confianza surge de una sensación de seguridad, arraigada en la honestidad, integridad y confiabilidad que uno muestra hacia el otro. Se erige como un valor fundamental entre las personas y juega un papel crucial en el crecimiento de cualquier organización. Esta confianza debe impregnar las interacciones entre los líderes y los miembros del equipo.



Los rasgos clave que encarnan la confianza incluyen a) autenticidad, b) respeto y c) fuertes conexiones interpersonales.

### **2.2.1.1. Comunicación**

La comunicación implica el intercambio y transmisión de mensajes entre un remitente y un destinatario.

En este proceso intervienen varios componentes junto con el emisor y el receptor:

- El código, que sirve como medio de comunicación,
- El medio empleado para la comunicación, también conocido como canal de comunicación.
- El entorno, definido por las circunstancias en las que se produce la comunicación.
- Las interferencias o perturbaciones que afectan a la recepción del mensaje original, junto con la retroalimentación que refleja la respuesta a ese mensaje inicial.

El proceso de comunicación es vital para la existencia social, ya que permite a los individuos transmitir sus pensamientos, intercambiar información, establecer relaciones, llegar a acuerdos y coordinar eficazmente sus acciones.

La comunicación puede ocurrir a través de varios medios: verbalmente, empleando el lenguaje hablado, o no verbalmente, utilizando gestos, lenguaje corporal y otras señales no lingüísticas.

El término comunicación proviene del latín "communicatio", que significa el acto de compartir, participar o hacer algo colectivamente accesible.

En consecuencia, el concepto de comunicación también puede referirse a la vinculación entre dos puntos. Por ejemplo, los modos de transporte que conectan dos ciudades o los medios tecnológicos de comunicación, como las telecomunicaciones.

### **Tipos de comunicación**

La comunicación se puede dividir en dos grandes tipos:

**Comunicación verbal:** Al ser un modo de expresión distintivo y exclusivo de los humanos, tiene una importancia primordial en nuestras interacciones. Consta de dos subcategorías:

- **Comunicación oral:** Comunicación verbal: se refiere a la transmisión de información mediante palabras habladas.
- **Comunicación escrita:** La comunicación escrita implica el intercambio de información utilizando el lenguaje escrito.
- **Comunicación no verbal:** Transmitida a través del lenguaje corporal, conciencia espacial y señales o sonidos no verbales, excluyendo el lenguaje hablado.

### **Características principales de la comunicación:**

**Requiere de un emisor y un receptor:** Para que un mensaje sea comunicado son necesarios tanto un emisor como un receptor. El remitente inicia la transmisión, mientras que el receptor desempeña un papel crucial en la recepción e interpretación del mensaje.



**Es un proceso dinámico:** La comunicación es un proceso fluido en el que los roles de emisor y receptor pueden cambiar. Por lo tanto, cuando el receptor proporciona retroalimentación, pasa al papel de emisor.

**Es indispensable para la interacción de los individuos:** La interacción efectiva entre las personas es crucial, ya que la comunicación permite la autoexpresión y la transmisión de mensajes, reforzando la propia identidad.

**Favorece la organización social:** Fomenta la organización social al dar forma a las interacciones entre grupos que comparten un código común, permitiéndoles llegar a acuerdos y organizarse de manera efectiva.

**Es imposible que no se lleve a cabo:** La comunicación es un proceso continuo que tiene lugar continuamente y se manifiesta en varios niveles. Este concepto se articula en los cinco axiomas de la comunicación propuestos por el psicólogo Paul Watzlawick. El principio fundamental afirma que la comunicación es inevitable.

#### **2.2.1.2. Motivación:**

Normalmente, cuando hablamos de motivación, nos referimos a las influencias internas y externas que inspiran, guían o mantienen las acciones de un individuo. En lenguaje técnico, numerosos autores lo describen como "la base dinámica del comportamiento", sugiriendo que todos los comportamientos se originan por motivos específicos.

En términos más simples, la motivación es el impulso mental que nos obliga a iniciar o continuar una determinada acción o comportamiento. Su ausencia obliga inevitablemente a renunciar a las tareas realizadas. En



consecuencia, perseguir objetivos se vuelve mucho más difícil sin motivación.

La motivación nos permite desarrollar hábitos, explorar nuevas experiencias, mantener el esfuerzo en actividades que consideramos satisfactorias o valiosas y es esencial para satisfacer ciertas necesidades básicas.

Por otro lado, se puede distinguir entre:

- Motivación positiva. Fomentar la inspiración Fomenta la iniciativa para obtener una ventaja.
- Motivación negativa. Se implementan medidas para prevenir un posible resultado adverso.

### **Teorías de la motivación**

La exploración de la motivación abarca una amplia gama de perspectivas y metodologías, provenientes de diversos campos del conocimiento psicológico. En términos generales, podemos distinguir cuatro teorías distintas sobre este tema:

- Teoría del contenido. Sugiere que la motivación puede comprenderse a través de su conexión con las necesidades humanas, de forma similar a cómo las ilustró Maslow en su famosa pirámide que describe la jerarquía de tales necesidades. Según esta perspectiva de la motivación, todo impulso tiene sus raíces en una necesidad insatisfecha.
- Teoría del incentivo. Esta perspectiva considera la motivación como un producto de diversos estímulos o incentivos, ya sean tangibles o no, que influyen en el comportamiento ya sea positivamente, fomentando la



acción, o negativamente, restringiéndola. Estos incentivos se denominan reforzadores y pueden conducir a refuerzos positivos, que presentan la posibilidad de obtener una recompensa, o a refuerzos negativos, que introducen la posibilidad de un castigo.

- Teoría de la reducción de pulsiones. Esta teoría postula que los humanos poseen impulsos esenciales, como el hambre y la sed, cuya motivación se intensifica cuando no se satisfacen con el tiempo. Por el contrario, cuando estas necesidades están satisfechas, su intensidad disminuye.
- Teoría de la disonancia cognitiva. Si bien no es estrictamente una teoría de la motivación, ciertamente puede ser relevante para el tema. Sugiere que las personas se esfuerzan activamente por reducir sus sentimientos de conflicto interno respecto de su entorno, sus propias emociones o deseos y sus relaciones con los demás. En otras palabras, los individuos poseen una motivación impulsora que los obliga a tomar acciones destinadas a abordar directa o indirectamente diversos problemas y percepciones.

### **Importancia de la motivación**

La motivación es un foco principal de la psicología. Por un lado, sirve como fuerza impulsora que nos permite lograr las metas que nos hemos establecido. Por el contrario, juega un papel importante al afectar diversos aspectos emocionales y psicológicos, incluidos el estrés, la autoestima y la concentración, entre otros.



En nuestra vida cotidiana, mantener la motivación es crucial para completar muchas tareas que exigen esfuerzo o el sacrificio de una gratificación inmediata. Es así de sencillo: sin motivación, actuar puede volverse desafiante, lento o, en última instancia, insostenible.

### 2.2.1.3. Confianza

La confianza sirve como una suposición sobre cómo actuará alguien en el futuro. Refleja una perspectiva sobre el futuro, particularmente porque ese futuro depende de las acciones de otros. Es un tipo de apuesta que implica abrazar la incertidumbre respecto de la influencia sobre los demás y el paso del tiempo.

Laurence Cornu, Confianza en las interacciones educativas

La confianza forma la base de las relaciones interpersonales. Los seres humanos tienden inherentemente a evaluar y confiar en los demás, incluidos individuos y grupos, en función de su percepción de confiabilidad. Esta tendencia juega un papel importante en la construcción de relaciones con mentores potenciales, particularmente en situaciones de colaboración como la transición de un departamento de emergencias a una sala de hospitalización, como lo señalaron Suján, M., Huang, H y Biggerstaff, D. Lo siento, pero el texto que proporcionaste está incompleto. La confianza y la seguridad psicológica como facilitadores clave de una sólida resiliencia en la atención sanitaria. En el libro "Working Across Boundaries" (páginas). Sin embargo, parece que solo ha proporcionado una cita o referencia (125-136) sin ningún texto circundante para parafrasear. CRC Press contribuye a mejorar nuestra comprensión sobre si las nuevas prácticas, individuos e innovaciones que encontramos realmente merecen nuestra confianza e

inversión en seguridad. Esta evaluación se alinea con el concepto empíricamente basado de 'Integración relacional' que se encuentra dentro de la Teoría del Proceso de Normalización. May, C R, Girling, M, Bracher, M y Mair, F. S May, C Parece que ha proporcionado un texto incompleto ("M.") para parafrasear. Ciertamente, sin embargo, parece haber un problema de formato con su solicitud. Si pudiera proporcionar el texto completo que desea parafrasear, estaré encantado de ayudarlo. Una revisión sistemática de la aplicación de la teoría del proceso de estandarización para evaluar la viabilidad y evaluar intervenciones sanitarias complejas. Ciencia de la implementación, volumen 13, número 1, páginas 1-27.

Este fenómeno puede vincularse al marco neurobiológico y al funcionamiento del cerebro humano en el contexto de la neurociencia. Las investigaciones sugieren que se pueden influir en los niveles de confianza, en particular mediante la administración de oxitocina.

**2.2.1.4. Participación.** Otro componente crucial para fomentar un clima institucional positivo es la promoción de la participación de los miembros a través de reuniones, acuerdos y coordinación. Este entorno se define por varios rasgos clave: a) participación activa, b) coordinación efectiva, c) respeto mutuo y d) escucha atenta. Es fundamental implicar activamente a todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando la dedicación y potenciando la motivación laboral. (Sánchez-Almeida et al., 2020)

## 2.2.2 Fortalecimiento de la enseñanza

Mejorar la experiencia educativa tanto dentro como fuera del aula fomentando el crecimiento de habilidades cognitivas, técnicas, emocionales



y sociales. Esto incluye elevar el dominio de los usuarios con las tecnologías educativas y resaltar las prácticas exitosas e innovadoras en las instituciones educativas públicas. Metas específicas: \* Crear herramientas metodológicas para fomentar y apoyar prácticas efectivas o innovadoras dentro de las instituciones educativas dependientes del Ministerio de Educación.

### **2.2.2.1. Desempeño del personal docente**

Para empezar, aclararemos el concepto de desempeño laboral en Perú, que se refiere a la efectividad y calidad del trabajo realizado por un individuo, equipo u organización en términos tanto de resultados como de estándares. (p. 22). Además, el desempeño laboral en el contexto de la enseñanza abarca los criterios establecidos que describen las responsabilidades de los educadores en la ejecución de las tareas asignadas, junto con las prácticas específicas que están estrechamente asociadas con estas funciones. En el ámbito de la educación, el profesional docente juega un papel central en el proceso de aprendizaje, ya sea en el aula, el auditorio o la oficina.

Para empezar, aclararemos el concepto de desempeño laboral. Según (Pacheco Ale, 2016a), en el contexto del Perú, el desempeño laboral se refiere a la efectividad caracterizada tanto por la cantidad como por el calibre del trabajo ejecutado por un individuo, equipo u organización. Proporcione el texto que desea que parafrasee. Además, aclararemos el concepto de desempeño laboral docente. Según (Riquelme, 2002) el desempeño laboral docente abarca los criterios que describen cómo se espera que los docentes cumplan con sus responsabilidades de acuerdo con los roles designados. Esto también abarca las prácticas directamente



asociadas con la profesión docente, donde el educador juega un papel activo en el proceso de aprendizaje, ya sea en el aula, el auditorio o la oficina. (p.79)

El paradigma emergente establece requisitos para los procesos educativos y formativos de los estudiantes, quienes pronto serán los futuros profesionales. Sin duda, el papel del docente es fundamental (Domingos et al., 2016). En este sentido, evaluar la eficacia docente sirve como una herramienta valiosa para las organizaciones educativas. En consecuencia, los estudiantes deben poseer la capacidad de reaccionar rápida y eficazmente a las demandas de la sociedad. Para facilitar esto, los educadores deben implementar procesos que promuevan mejoras continuas e incrementales para garantizar un desempeño óptimo. (Fonseca Montoya et al., 2019)

Según (Montenegro, 2007) el desempeño abarca las acciones que realiza un docente para cumplir su rol, lo que en última instancia conduce a la educación y el desarrollo de los niños y adolescentes bajo su dirección. Su importancia radica en mostrar empatía emocional, dedicación a las propias responsabilidades y, lo más importante, fomentar relaciones interpersonales sólidas, aspecto esencial de la responsabilidad profesional, lo que implica permanecer en la vanguardia (Sánchez-Almeida et al., 2020) para lograrlo. Es esencial mantenerse actualizado constantemente y sacar tiempo entre numerosas responsabilidades para la exploración continua. En consecuencia, los líderes de las instituciones educativas deben participar periódicamente en actividades de evaluación y autoevaluación. Anticipamos que una enseñanza eficaz conducirá a resultados positivos en el rendimiento



académico de los estudiantes, así como en su desarrollo personal y resiliencia emocional. (Montgomery Urday & Montgomery Urday, 2020)

La sociedad anticipa ampliamente que la excelencia en la enseñanza fomenta una cultura positiva al establecer altos estándares y expectativas, inspirando a los estudiantes a sobresalir en sus logros y participar activamente en cada actividad. Según Menárguez Puche y Saturno Hernández (1999), la falta de un ambiente institucional de apoyo obstaculiza el desempeño de los docentes, obstruye la colaboración dentro de la comunidad educativa e impide el logro de resultados educativos positivos. (Bravo & Salazar, 2017)

#### Dimensiones del desempeño laboral docente

- La preparación para el aprendizaje de los estudiantes implica diseñar el currículo, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje con énfasis en la interculturalidad y la inclusión. Abarca una comprensión de las características sociales y culturales primarias, tanto materiales como inmateriales, de los estudiantes, experiencia en contenidos pedagógicos y específicos de la materia, y la capacidad de elegir recursos educativos, métodos de enseñanza y técnicas de evaluación apropiados. (Pacheco Ale, 2016b) Educar para la implicación en la administración escolar en conjunto con la comunidad. Comprender desde una visión democrática la configuración de la comunidad educativa. Esto se refiere a la interacción eficiente con diferentes miembros de la comunidad educativa, así como a la participación en la planificación, implementación, evaluación y creación de un entorno institucional de apoyo. Esto implica valorar y honrar a la

comunidad y sus rasgos únicos, así como la responsabilidad compartida de las familias en el logro de resultados educativos.(Pacheco Ale, 2016b)

- Las Relaciones Humanas abarcan el cultivo del profesionalismo junto con la formación de una identidad docente. Abarca los métodos y estrategias que definen la formación y el crecimiento profesional de los educadores dentro de la comunidad docente. Analiza el análisis estructurado de los métodos de enseñanza de sus colegas, su trabajo en equipo, las colaboraciones con compañeros educadores y su participación en iniciativas de crecimiento profesional. Manteniendo al mismo tiempo la responsabilidad tanto de los procesos de aprendizaje como de sus resultados, particularmente en relación con el proceso de evaluación. (Pacheco Ale, 2016b)

#### **2.2.2.2. Enseñanza aprendizaje**

El método mediante el cual un individuo transmite información utilizando diversas formas, métodos y enfoques, permitiendo a otra persona adquirir conocimientos a través de la experiencia sensorial.

La educación abarca mucho más que la mera transferencia y adquisición de conocimientos; implica un compromiso más profundo con el proceso de aprendizaje. Para enseñar eficazmente, uno debe tener una comprensión integral de los verdaderos objetivos de la enseñanza, y es igualmente vital que los estudiantes comprendan el verdadero propósito del aprendizaje.

El autor defendió la teoría del aprendizaje significativo, argumentando que los humanos, a diferencia de los ordenadores, no se limitan a almacenar grandes cantidades de información. En cambio, asimilamos información y le



atribuimos significado, basándose en nuestras experiencias pasadas. (Rodríguez, 2011) El escritor menciona una frase atribuida a Ausbel. El psicólogo Jean Piaget defendió la teoría constructivista e inició su investigación sobre psicología infantil con Alfred Binet alrededor de 1919. Esta describe la progresión natural del aprendizaje impulsado por el compromiso, donde un niño forma conceptos a través de sus interacciones con los objetos circundantes. (Fernández, 2004).

### **2.2.2.3. Logros esperados**

Los logros de aprendizaje se caracterizan como los logros que los estudiantes logran después de importantes encuentros de aprendizaje. Estos logros se basan en la autorreflexión, fomentada por el educador, sobre las informaciones obtenidas, las aptitudes creadas y las competencias modernas adquiridas. Este estado avanzado de conocimiento ha sido revisado a la luz de las observaciones de Montalván (2017, citado por Leyva, 2020), que no aclararon los componentes específicos esenciales para una evaluación adecuada. Además, el autor se centró únicamente en las fortalezas y debilidades como componentes clave para una evaluación que valide los resultados del aprendizaje. Para mejorar los resultados del aprendizaje, es esencial incorporar el potencial de los estudiantes, que los profesores pueden descubrir a través de prácticas efectivas de evaluación formativa.

### **2.2.2.4. Desempeño académico**

El rendimiento académico se refiere al grado de conocimientos y habilidades académicas demostrados por los estudiantes en una materia en particular, evaluados a través de un proceso de evaluación (Jiménez, 2000),



que puede arrojar resultados tanto cuantitativos como cualitativos. Este proceso permite examinar la evidencia y la amplitud de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores que el estudiante ha cultivado a lo largo de su experiencia educativa (Edel, 2003).

## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### **Relaciones interpersonales:**

Representan conexiones entre dos o más individuos. Estas conexiones pueden surgir de emociones y sentimientos como el amor y las preferencias artísticas, así como de intereses compartidos en los negocios, iniciativas sociales e interacciones colaborativas en el hogar, entre otros. Heider, Fritz (1958).

### **Traslado de información**

La comunicación eficaz es esencial no sólo entre los miembros de los equipos de atención sino también entre los diferentes equipos durante escenarios de emergencia. Tales circunstancias requieren una comunicación clara y segura. Si bien puede parecer elegante, cualquier equipo involucrado en una intervención urgente no puede operar sin cierto nivel de ruido. Varias estrategias pueden mejorar la comunicación en tales escenarios. La elección de integrarlos en las prácticas laborales cotidianas supone una transformación significativa, por lo que es aconsejable implementarlos de forma paulatina y restringir su uso a procesos específicos.

### **Brindar información:**

Cuando hablamos de la sociedad de la información, nos centramos principalmente en cómo los adultos, adolescentes y niños interactúan con



modos novedosos de comunicación e información en sus vidas cotidianas. Su compromiso con estos métodos de comunicación en el contexto de su trabajo, educación o actividades de ocio. Un buen ejemplo es Internet.

### **Premiación**

Sirve como medio para reconocer el esfuerzo y el compromiso de la fuerza laboral. Los premios por hitos de los empleados se pueden entregar en cualquier momento de la carrera de un empleado. Por lo general, se presentan durante reuniones corporativas anuales, al finalizar el proyecto o durante otras ocasiones importantes.

### **Condiciones de trabajo:**

Las condiciones laborales abarcan varios elementos o factores que dan forma a la dinámica entre un empleado y su empleador. Esta idea abarca elementos como la condición, seguridad y calidad del lugar de trabajo, junto con la salud y el bienestar de los empleados.

### **Programas de capacitación:**

Un programa de capacitación consta de recursos y materiales diseñados para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de sus participantes. Le permite utilizar diferentes recursos en consonancia con sus objetivos.

### **Sinceridad:**

La sinceridad implica comportarse y comunicarse genuinamente, mostrando veracidad, franqueza e integridad, libre de engaños o agendas ocultas.



## **Respeto:**

El respeto, derivado del término latino "respectus", que significa "estima" o "consideración", se refiere a la apreciación y el reconocimiento reflexivos de una persona o entidad, reconociendo su importancia social o ganándose una consideración especial. Expresa un profundo aprecio por los atributos encomiables o valiosos. Implica reconocer y valorar a alguien demostrando cuidado, empatía o atención a sus necesidades y emociones. (Bloch, D., 1993).

## **Participación activa:**

La participación activa depende de la idea de que quienes realizan tareas también deben tener autoridad sobre su gestión y organización. Deben participar activamente en grupos y participar en los procesos de toma de decisiones sobre cuestiones que los afectan directamente a ellos o a su comunidad.

## **Valor del esfuerzo**

Inculcar un sentido de esfuerzo en los niños es más eficaz cuando está impulsado por la motivación. De hecho, la motivación es esencial; sin un propósito, el esfuerzo carece de significado. Falta de meta u objetivo. Hay una completa ausencia de movimiento. La motivación sirve como fuerza impulsora detrás de nuestra disposición para hacer el esfuerzo necesario y sobresalir en las tareas que tenemos entre manos.

Cada acción que tomamos está impulsada por una motivación fundamental que alimenta nuestra determinación de realizar el esfuerzo necesario para alcanzar nuestros objetivos. En consecuencia, la falta de



motivación dificulta que un individuo persiga sus objetivos. Por lo tanto, es crucial que comprendamos, implementemos y fomentemos las motivaciones que inspiran a nuestros hijos. Esto implica escucharlos activamente y equiparlos con las habilidades para automotivarse.

### **Espíritu de equipo:**

El espíritu de equipo se refiere al sentido de lealtad compartido entre los miembros del equipo junto con un orgullo colectivo por su equipo. Estos sentimientos impulsan a los empleados a sobresalir y cultivar un equipo capacitado. En consecuencia, un equipo cohesionado fomentará un fuerte sentido de camaradería.

### **Métodos de enseñanza:**

Los métodos de enseñanza implican acciones sistemáticas e interconectadas tanto de profesores como de estudiantes, destinadas a ayudar a los estudiantes a absorber eficazmente el material educativo. En general, presentan variedad y se utilizan juntos.

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci>

### **Acompañamiento:**

El acompañamiento se refiere al proceso y resultado de estar en presencia de otros o potenciar una cosa añadiendo otra. A partir de estas definiciones, la idea de acompañamiento puede aplicarse en varios contextos.

<https://definicion.de/acompanamiento/>



### **Transmisión de conocimientos**

Se refiere a un conjunto de acciones diseñadas para compartir conocimientos, experiencias y habilidades, garantizando que puedan aplicarse y utilizarse de manera efectiva.

### **Rendimiento académico:**

Se refiere a la evaluación de los conocimientos adquiridos en instituciones educativas, incluidas escuelas y universidades. Un estudiante que demuestra un sólido rendimiento académico obtiene consistentemente calificaciones favorables en los exámenes requeridos durante el curso.

### **Construcción de conocimientos:**

Es un proceso atractivo en el que el individuo se relaciona con su entorno mientras contempla sus experiencias y conocimientos pasados.

### **Dominio de asignaturas:**

El dominio de la materia implica la experiencia y las competencias específicas que un educador debe poseer dentro de su campo de especialización. Esto abarca una comprensión profunda del plan de estudios, la mejora continua del conocimiento y la habilidad para elegir y modificar los recursos educativos de manera efectiva.

### **Metodología de la enseñanza:**

Se refiere fundamentalmente al enfoque que adopta un docente para transmitir o instruir contenidos a los estudiantes de una manera que facilite su comprensión.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El método fue diseñado con un enfoque cuantitativo secuencial y demostrativo, donde cada etapa sigue a la anterior, y se empleó la recolección de datos para evaluar las hipótesis entre sí. (Hernández Sampieri et al., 2014) Así mismo se utilizará la estadística descriptiva e inferencia para intentar las hipótesis de investigación.

#### 3.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Se orientó bajo la perspectiva cuantitativa que es secuencial y demostrativa.

#### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es no experimental. Según (Hernández Sampieri et al., 2014) Indican que la investigación no experimental implica una falta de manipulación de variables por parte del investigador.

La presente investigación es de tipo básica, que para (García & Acuña, 2022) en relación con la investigación, se consideran múltiples teorías pertinentes a la pregunta de investigación, estableciendo colectivamente la base científica para un marco teórico. A continuación,

desarrolle una hipótesis y compárela con los problemas existentes para llegar a una conclusión teórica.

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se realiza a nivel correlacional, ya que facilita la exploración de las relaciones entre las variables del estudio. En esta etapa, el investigador puede discernir las conexiones entre la variable 1 y la variable 2. (Hernández Sampieri et al., 2014)

### **3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En el diseño no experimental, las variables que se examinan no se ven afectadas por las condiciones o estímulos experimentales. Este enfoque observa a los individuos en su entorno natural sin ninguna manipulación o control de las circunstancias. Las técnicas empleadas son de naturaleza hipotético-deductiva, ya que se basan en supuestos fundamentales. (García & Acuña, 2022) opera dentro de un marco de correlación descriptivo, donde se examinan y describen dos variables significativas sin ninguna manipulación o tratamiento no convencional, y sin explorar relaciones causales.

### **3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.6.1. Población**

La población en su generalidad son personas, objeto del proceso de investigación, y con características comunes. La población estará conformada por 70 trabajadores que laboran en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo del distrito de Huancané.



### 3.6.2 Muestra

Por el tamaño de la población, se trabajó con una muestra censal es decir con todos los docentes de la institución educativa secundaria César Vallejo del distrito de Huancané que son en un número de 70, haciendo referencia de que se trata de la institución educativa más importante del sector y que capta el mayor porcentaje de alumnado que egresa de los 62 centros poblados del distrito, 56 de la zona Huancané y 06 de la zona Huatasani.

## 3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### 3.7.1 Técnicas

Se aplicó una encuesta, siendo un interrogatorio, que consiste en responder cada una de las interrogantes las cuales han sido clasificadas por dimensiones que nos orientaran al proceso de investigación.

### 3.7.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario. "Comprende una serie de consultas encaminadas a evaluar una o más variables específicas".(Hernández Sampieri et al., 2014)

- Para la Variable (1): Clima Institucion1 y Variable (2): Fortalecimiento de la enseñanza, se utilizará instrumentos ya validados y aplicados con resultados exitosos;

Proceso de recopilación de datos:

- a. Categorización de datos recopilados de instrumentos en función de las características de las variables.



- b. La codificación de datos implica organizar la información recopilada de los instrumentos del estudio en un formato estructurado.
- c. Se realizará una tabulación estadística para recopilar datos que incluyan los códigos de los sujetos de la muestra. Estadísticos calificados analizarán esta información para revelar características clave de la distribución de datos, incluida la media aritmética y la desviación estándar.
- d. El análisis se mostrará mediante tablas y gráficos, adaptados a las variables específicas involucradas.

### **3.8 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.8.1 Validación de los instrumentos**

La validez de los instrumentos se infiere mediante juicio de expertos, como señala Abanto (2009). Por supuesto. Proporcione el texto que desea que parafrasee. Parece que se le ha olvidado proporcionar el texto que desea que parafrasee. Comparta el contenido que desea reformular y estaré encantado de ayudarle.

En este estudio, se incorporaron conocimientos de consultas de expertos para informar la utilización del instrumento.

El cuestionario presenta como primera variable el Clima Institucional, compuesto por cuatro dimensiones y 12 ítems medidos en una escala Likert, mientras que la segunda variable, Fortalecimiento de la Docencia, está organizada en tres dimensiones con siete ítems también evaluados en una escala Likert.

### 3.8.2 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es esencial para utilizar el instrumento; en este caso, se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, con valores de confiabilidad que van de cero a uno.

#### Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

**Nota:** Hernández et al. (2014)

El resultado de la confiabilidad Alfa de Cronbach, es de 0.87, valor que explica la fiabilidad y garantía del instrumento.

#### Estimación del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Elementos estandarizados	Nº
	0.87	13

### 3.9 DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se llevarán a cabo los procesos siguientes:

- Recopilación de datos
- Tabulación de datos.
- Aplicar el Programa Estadístico SPSS
- Elaboración de tablas y gráficos

El proceso de inducción estadística comienza con una muestra aleatoria de la población de estudio, la cual sirve como base para realizar una prueba de hipótesis estadística. Esencialmente, la hipótesis se considera válida si la probabilidad calculada supera el valor crítico conocido como nivel de



significancia, mientras que se rechaza si la probabilidad cae por debajo de este umbral. También es crucial considerar factores como el tamaño de la muestra, la homogeneidad de la varianza y la dependencia variable al realizar estas pruebas. Los resultados ayudarán a confirmar la hipótesis general y refutar la hipótesis nula. Además, para corroborar la hipótesis general se utilizó la regresión lineal. Para analizar la influencia, el procedimiento implicó el uso de SPSS versión 24 para Windows y Excel.

### **Prueba de Hipótesis:**

**Ha:** El estadístico es significativo, se acepta la hipótesis alterna

**Ho:** El estadístico no es significativo, se rechaza la hipótesis nula

**Ha:** El clima institucional influye de manera muy significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024

Hipótesis Nula;  $H_a: r \neq 0$ :

**Ho:** El clima institucional no influye de manera significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Los datos recopilados se presentan en tablas, organizadas con las cifras estadísticas correspondientes ordenadas de mayor a menor frecuencia registrada en la encuesta realizada; asimismo para el análisis e interpretación de los mismos se desarrolló el tratamiento de datos utilizando el análisis comprensivo, buscando categorías y hechos utilizados en el instrumento de investigación.

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 1**

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,121	70	,064*	,845	70	,713
Fortalecimiento de la enseñanza	,124	70	,075	,745	70	,424

\*. Límite inferior de sig., verdadera.

a. Corrección de sig. de Lilliefors

---

*Nota.* SPSS.v25

### DECISIÓN

El estudio indica la presencia de datos superiores a 50, por lo que es necesario evaluar la significancia mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los valores P resultantes son 0,064 y 0,075 respectivamente, los cuales son menores que el nivel alfa de 0,05; lo que lleva a la conclusión de que los datos siguen una distribución normal.

### Coeficiente de determinación

Para implementar la regresión lineal, el paso inicial es utilizar el coeficiente estadístico de las variables numéricas para evaluar la presencia de una relación entre ellas. En consecuencia, en función de los parámetros definidos, las variables son tanto numéricas como escalares por naturaleza.

**RESULTADO: REGRESIÓN LINEAL**

**Para el objetivo general:** Determinar la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané 2024.

Se presentan los resultados obtenidos:

**Tabla 2***Coeficiente de determinación*

Modelo	Coeficiente de determinación			Error estándar de la estimación
	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	
1	,678*	0,87	,214	1.145200

a. Predictores (Constante).

**Coeficiente de determinación**  $R^2 = 0,87$ . Es decir, el 87% de la variable implicancia sociocultural es explicada gracias a la variable

**Tabla 3***Prueba de hipótesis general*

Modelo	ANOVA <sup>a</sup>				
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	758.021	1	787.032	425.789	,001 <sup>b</sup>
residuo	142.347	70	2,047		
total	1147.245	70			

a. Variable dependiente: Clima institucional

b. Predictores (Constante) Fortalecimiento de la enseñanza

En cuanto a la tabla ANOVA, permite realizar la prueba de hipótesis, para determinar si es que, en realidad, el R cuadrado que se ha obtenido, es significativo o no. En el caso concreto, luego del análisis, se observa en la tabla ANOVA una

significancia de ,000 es decir el coeficiente si es válido como tal.

**Tabla 4***Determinación de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1. (constante)	2.741	,445		3,045	,003
Clima institucional	0,67	,021	,841	18,578	,002

a. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza.

En esta tabla se encuentran los coeficientes con los que se ha trabajado

- El punto  $\beta_1$ , indica que, el coeficiente de la ecuación donde la variable independiente influye sobre la Implicancia sociocultural a medida que se incrementa la promoción del turismo rural.

### INTERPRETACIÓN:

El presente estudio evaluó la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo de Huancané en el año 2024, utilizando un modelo de regresión lineal para analizar los datos recolectados. Los resultados obtenidos son significativos y permiten establecer conclusiones sólidas respecto a la relación entre estas variables.

**Coefficiente de determinación ( $R^2 = 0.87$ ):** El valor del coeficiente de determinación indica que el 87% de la variabilidad observada en el fortalecimiento de la enseñanza se explica por el clima institucional. Este alto porcentaje demuestra que existe una relación sólida y directa entre ambas variables, lo que resalta la



importancia del ambiente institucional como un factor determinante en la mejora de las prácticas pedagógicas y los resultados educativos.

**Prueba de hipótesis ( $p = 0.001$ ):** El valor  $p$  obtenido es significativamente menor al nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05), lo que confirma que la relación entre el clima institucional y el fortalecimiento de la enseñanza no es producto del azar. Este resultado valida la hipótesis planteada en el estudio y sugiere que el clima institucional influye de manera estadísticamente significativa en el fortalecimiento de la enseñanza.

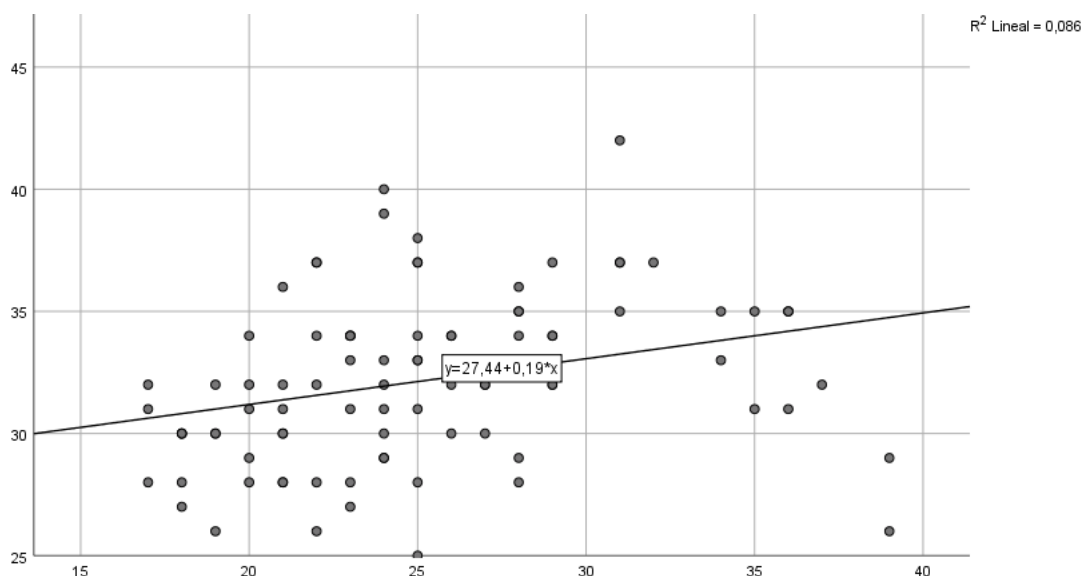
**Determinación del coeficiente ( $\beta = 0.67$ ):** El coeficiente de regresión de 0.67 indica una relación positiva y moderada entre el clima institucional y el fortalecimiento de la enseñanza. Esto significa que por cada unidad de mejora en el clima institucional, se espera un incremento de 0.67 unidades en el fortalecimiento de la enseñanza. Este hallazgo resalta la importancia de crear y mantener un clima institucional positivo para potenciar la enseñanza y el desarrollo educativo en la institución.

En resumen, los resultados obtenidos a través del modelo de regresión lineal aplicado muestran que el clima institucional tiene una influencia estadística, significativa y positiva en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané. El alto valor de  $R^2$  respalda esta afirmación, indicando que la mayoría de los cambios en el fortalecimiento de la enseñanza pueden atribuirse directamente al clima institucional. La significancia estadística de la prueba de hipótesis ( $p = 0.001$ ) y la magnitud del coeficiente de regresión (0.67) refuerzan la relevancia de este hallazgo.

Estos resultados sugieren que implementar estrategias para mejorar el clima

institucional (como fomentar la comunicación asertiva, la colaboración entre docentes y un liderazgo inclusivo) podría tener un impacto positivo significativo en el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y, en consecuencia, en la calidad educativa ofrecida por la institución.

**FIGURA 1.**  
*Influencia del clima institucional sobre el fortalecimiento de la enseñanza*



**Para el objetivo específico 1.** Determinar cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

**Tabla 5**  
*Coefficiente de determinación*

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	
1	,901*	0,71	,741	1.33400

b. Predictores (Constante) clima institucional.

**Coefficiente de determinación**  $R^2 = 0,71$  es decir, el 71% de la dimensión impacto en la comunidad es explicada gracias a la variable.

**Tabla 6**  
*Prueba de hipótesis específica 1*

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	898.057	1	684.001	478.024	,002 <sup>b</sup>
residuo	160.397	70	3,024		
total	1058.454	70			

c. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza

d. Predictores (Constante) La comunicación

En cuanto a la tabla ANOVA, se realiza la prueba de hipótesis, para determinar si es que, en realidad, el R2 que se ha obtenido, es significativo o no. En el caso concreto, luego del análisis, se observa en la tabla ANOVA una significancia de ,002 es decir el coeficiente si es válido como tal.

**Tabla 7**  
*Determinación de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
2. (constante)	1.200	,664		4,067	,001
Clima institucional	0,72	,041	,921	20,898	,000

b. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza

- En esta tabla se encuentran los coeficientes con los que se ha trabajado.
- El punto beta<sub>1</sub>, indica que, el coeficiente de la ecuación como tal.

## INTERPRETACIÓN

El objetivo específico de este análisis fue determinar cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo de Huancané. Para ello, se empleó un modelo de regresión lineal que

permitió cuantificar la relación entre ambas variables, obteniendo resultados estadísticamente significativos.

**Coefficiente de determinación ( $R^2 = 0.71$ ):** El coeficiente de determinación muestra que el 71% de la variabilidad en el fortalecimiento de la enseñanza puede ser explicada por los niveles de comunicación en la institución. Este valor indica una fuerte relación entre ambas variables y sugiere que la comunicación es un factor clave en la mejora de las prácticas pedagógicas y el desempeño docente.

**Prueba de hipótesis ( $p = 0.002$ ):** El valor  $p$  obtenido es menor al nivel de significancia estándar (0.05), lo que indica que la influencia de la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza es estadísticamente significativa. Este resultado valida la hipótesis planteada y respalda la conclusión de que la comunicación desempeña un papel relevante en el contexto educativo de la institución.

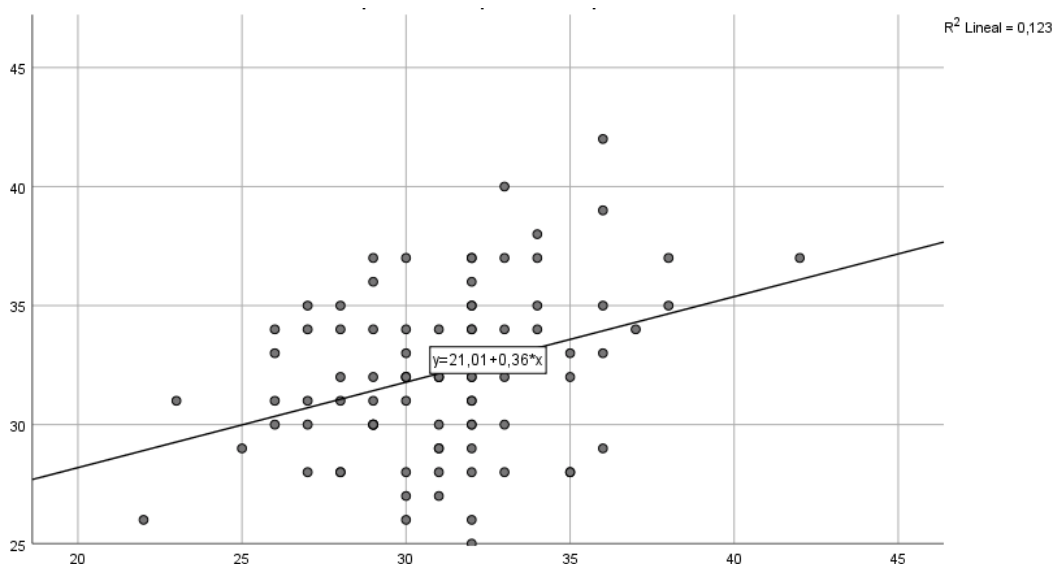
**Determinación del coeficiente ( $\beta = 0.72$ ):** El coeficiente de regresión de 0.72 señala una relación positiva alta entre la comunicación y el fortalecimiento de la enseñanza. Esto implica que, por cada unidad de mejora en la comunicación institucional, se observa un incremento de 0.72 unidades en el fortalecimiento de la enseñanza. Este hallazgo destaca la importancia de promover una comunicación efectiva como estrategia para mejorar los procesos educativos.

En conclusión, los resultados obtenidos mediante el análisis de regresión lineal evidencian que la comunicación influye de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané. La alta proporción de variabilidad explicada (71%), junto con la significancia estadística ( $p = 0.002$ ) y la magnitud del coeficiente de regresión (0.72), subraya la importancia de implementar y fortalecer canales de comunicación efectivos en la institución.

Este análisis sugiere que prácticas como el fomento de un diálogo abierto entre docentes, la implementación de estrategias de comunicación asertiva y el fortalecimiento de los vínculos entre los diferentes actores educativos pueden contribuir significativamente al desarrollo de una enseñanza más efectiva y al logro de los objetivos pedagógicos planteados.

**FIGURA 2**

*La influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza*



Nota. Tabla 8

**Para el objetivo específico 2.** Establecer la influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané

**Tabla 8**

*Coeficiente de determinación*

Modelo	R	Coeficiente de determinación		
		R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,907*	0,810	,944	2.33401

c. Predictores (Constante) La motivación.

**Coefficiente de determinación**  $R^2 = 0,810$  es decir, el 81% de la variable fortalecimiento de la enseñanza es explicada gracias a la dimensión motivación.

**Tabla 9**  
*Prueba de hipótesis específica 2*

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	898.057	1	898.057	436.722	,005 <sup>b</sup>
residuo	160.396	70	2,056		
total	1058.454	70			

e. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza

f. Predictores (Constante) Motivación

En cuanto a la tabla ANOVA, se realiza la prueba de hipótesis, para determinar si es que, en realidad, el  $R^2$  que se ha obtenido, es significativo o no. En el caso concreto, luego del análisis, se observa en la tabla ANOVA una significancia de ,005 es decir el coeficiente si es válido como tal.

**Tabla 10**  
*Determinación de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>					
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			
3. (constante)	2.130	,624			3,064	,005
Motivación	0,65	,054	,821		22,895	,005

c. Variable dependiente: fortalecimiento de la enseñanza

- En esta tabla se encuentran los coeficientes con los que se ha trabajado
- El punto  $\beta_1$ , indica que, el coeficiente de la ecuación como tal

### INTERPRETACIÓN:

El objetivo específico de este análisis fue establecer la influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César



Vallejo de Huancané. Para ello, se aplicó un modelo de regresión lineal, cuyos resultados permiten identificar la relación entre estas dos variables con alta precisión.

**Coefficiente de determinación ( $R^2 = 0.81$ ):** El coeficiente de determinación indica que el 81% de la variabilidad observada en el fortalecimiento de la enseñanza se explica por la motivación. Este valor refleja una relación altamente significativa y muestra que la motivación es un factor crítico en la mejora del desempeño pedagógico, confirmando su relevancia como variable influyente en la calidad de la enseñanza.

**Prueba de hipótesis ( $p = 0.005$ ):** El valor  $p$  obtenido (0.005) es menor al nivel de significancia convencional (0.05), lo que demuestra que la influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza es estadísticamente significativa. Este resultado respalda la hipótesis planteada, sugiriendo que la motivación tiene un impacto real y medible en los procesos de enseñanza.

**Determinación del coeficiente ( $\beta = 0.65$ ):** El coeficiente de regresión de 0.65 indica una relación positiva y moderada entre la motivación y el fortalecimiento de la enseñanza. Esto significa que por cada unidad de incremento en los niveles de motivación, se espera un aumento de 0.65 unidades en el fortalecimiento de la enseñanza. Este hallazgo resalta la importancia de la motivación como un motor para optimizar las prácticas pedagógicas y alcanzar mejores resultados educativos.

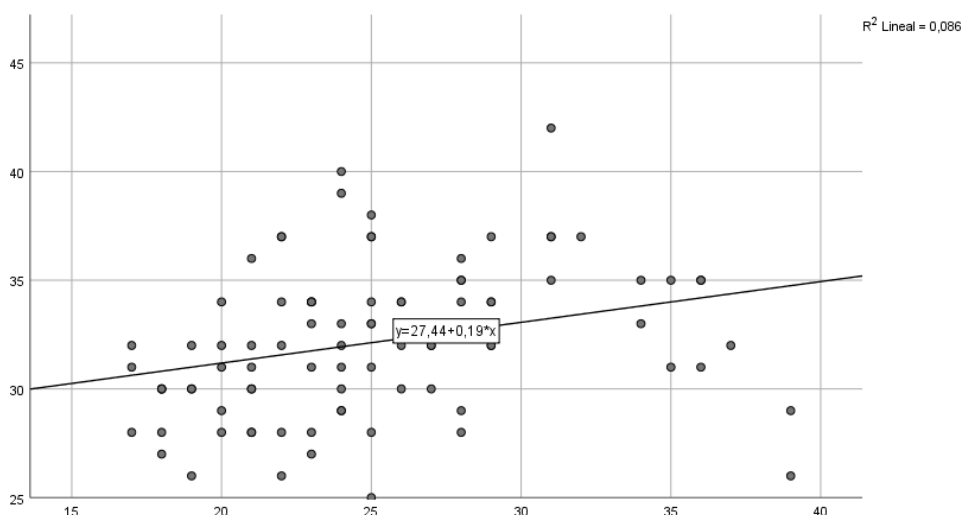
En resumen, los resultados del análisis de regresión lineal muestran que la motivación influye de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané. El elevado porcentaje de variabilidad explicada (81%), combinado con el nivel de significancia ( $p = 0.005$ ) y el coeficiente de regresión (0.65), evidencia la importancia de la motivación como

un elemento clave en el ámbito educativo.

Estos hallazgos sugieren que estrategias como el reconocimiento del esfuerzo docente, el establecimiento de metas claras y alcanzables, la creación de un ambiente laboral positivo y la provisión de incentivos adecuados pueden ser fundamentales para incrementar los niveles de motivación y, en consecuencia, fortalecer el proceso de enseñanza en la institución. La motivación no solo actúa como un impulso personal, sino que también se refleja en una enseñanza más efectiva y significativa, beneficiando directamente a los estudiantes.

### FIGURA 3

*Influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza*



Nota. Tabla 10

**Para el objetivo específico 3.** Identificar la influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en IE César Vallejo de Huancané.

### Tabla 11

*Coefficiente de determinación*

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	
1	,821*	0,610	,747	1.47400

d. Predictores (Constante) La confianza.

**Coefficiente de determinación**  $R^2 = 0,610$  es decir, el 61% de la variable fortalecimiento de enseñanza es explicada gracias a la dimensión confianza de la variable clima institucional.

**Tabla 12**  
*Prueba de hipótesis específica 3*

ANOVA <sup>a</sup>					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	989.057	1	989.074	345.724	,001 <sup>b</sup>
residuo	260.396	75	2,086		
total	1058.454	75			

g. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza

h. Predictores (Constante) La confianza.

En cuanto a la tabla ANOVA, se realiza la prueba de hipótesis, para determinar si es que, en realidad, el  $R^2$  que se ha obtenido, es significativo o no. En el caso concreto, luego del análisis, se observa en la tabla ANOVA una significancia de ,001 es decir el coeficiente si es válido como tal.

**Tabla 13**  
*Determinación de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
4. (constante)	2.800	,664		4,067	,000
La confianza	0,70	,041	,921	20,898	,000

d. Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza.

En esta tabla se encuentran los coeficientes con los que se ha trabajado

El coeficiente constante es el Beta, cuyo valor es 2,800 es decir es el punto por el cual no tiene ninguna relevancia la dimensión confianza sobre el fortalecimiento de la enseñanza.

Y el punto  $\beta_1$ , indica que, el coeficiente de la ecuación como tal.

### INTERPRETACIÓN

El análisis del objetivo específico 3 tuvo como finalidad identificar la influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo de Huancané. Mediante la aplicación de un modelo de regresión lineal, se evaluó la relación entre ambas variables, obteniendo resultados significativos y útiles para comprender este vínculo.

**Coefficiente de determinación ( $R^2 = 0.61$ ):** El coeficiente de determinación indica que el 61% de la variabilidad en el fortalecimiento de la enseñanza puede explicarse por los niveles de confianza en la institución. Aunque este porcentaje es menor en comparación con otros factores evaluados, sigue siendo un valor considerable que refleja una relación importante. Esto demuestra que la confianza juega un papel relevante en la mejora de las prácticas pedagógicas y la calidad educativa.

**Prueba de hipótesis ( $p = 0.001$ ):** El valor  $p$  obtenido es significativamente menor que el nivel de significancia estándar (0.05), lo que confirma que la relación entre la confianza y el fortalecimiento de la enseñanza es estadísticamente significativa. Este resultado valida la hipótesis planteada, resaltando la relevancia de la confianza como un factor influyente.

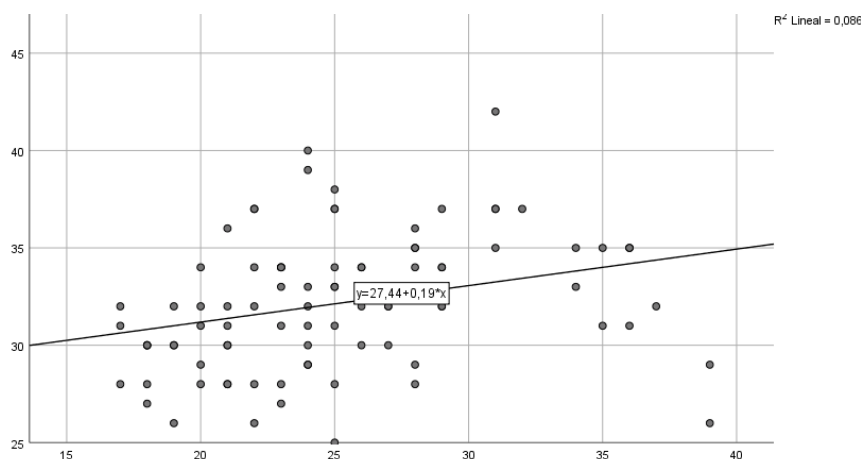
**Determinación del coeficiente ( $\beta = 0.70$ ):** El coeficiente de regresión de 0.70 señala una relación positiva y alta entre la confianza y el fortalecimiento de la enseñanza. Este coeficiente indica que, por cada unidad de incremento en los

niveles de confianza, se espera un aumento de 0.70 unidades en el fortalecimiento de la enseñanza. Este resultado destaca la importancia de fomentar la confianza en la institución como una estrategia clave para mejorar los procesos educativos.

En resumen, los resultados obtenidos mediante la regresión lineal muestran que la confianza influye de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané. El coeficiente de determinación (61%) y el nivel de significancia estadística ( $p = 0.001$ ) respaldan la conclusión de que la confianza tiene un impacto importante en la enseñanza. Además, el coeficiente de regresión (0.70) resalta que la confianza contribuye de manera notable al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas. Estos resultados sugieren que trabajar en la construcción y el mantenimiento de la confianza entre los docentes, estudiantes y otros actores educativos puede ser fundamental para mejorar el ambiente educativo. Estrategias como el fortalecimiento de la comunicación honesta, la promoción de relaciones respetuosas y la creación de un entorno seguro y colaborativo pueden ser herramientas eficaces para fomentar la confianza institucional y, con ello, potenciar el desempeño docente y los resultados educativos.

#### FIGURA 4

*Influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza*



Nota. Tabla 13

**Para el objetivo específico 4.** Determinar la influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané.

**Tabla 14**  
*Coefficiente de determinación*

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	
1	,821*	0,75	,747	1.47400

e. Predictores (Constante) Participación.

**Coefficiente de determinación**  $R^2 = 0,75$  es decir, el 75% de la variable fortalecimiento de la enseñanza es explicada gracias a la dimensión participación del clima institucional.

**Tabla 15**  
*Prueba de hipótesis específica 4*

Modelo	Suma de cuadrados	ANOVA <sup>a</sup>			
		gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	989.057	1	989.074	345.724	,003 <sup>b</sup>
residuo	260.396	349	2,086		
total	1058.454	349			

i. Variable dependiente: Participación

j. Predictores (Constante) Fortalecimiento

En cuanto a la tabla ANOVA, se realiza la prueba de hipótesis, para determinar si es que, en realidad, el  $R^2$  que se ha obtenido, es significativo o no. En el caso concreto, luego del análisis, se observa en la tabla ANOVA una significancia de ,001 es decir el coeficiente si es válido como tal.

**Tabla 16**  
*Determinación de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
5. (constante)	3.200	,664		4,067	,000
Participación	0,70	,041	,921	20,898	,000

Variable dependiente: Fortalecimiento de la enseñanza.

En esta tabla se encuentran los coeficientes con los que se ha trabajado

El punto beta<sub>1</sub>, indica que, el coeficiente de la ecuación como tal.

## INTERPRETACIÓN

El objetivo específico 4 buscó determinar la influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución Educativa César Vallejo de Huancané. Los resultados obtenidos mediante la aplicación de un modelo de regresión lineal permiten evaluar el impacto de esta variable en los procesos de enseñanza.

**Coefficiente de determinación ( $R^2 = 0.75$ ):** El coeficiente de determinación indica que el 75% de la variabilidad en el fortalecimiento de la enseñanza se explica por la participación. Este porcentaje refleja una relación fuerte y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la participación es un factor determinante en la mejora de las prácticas pedagógicas y en la calidad del proceso educativo.

**Prueba de hipótesis ( $p = 0.003$ ):** El valor p obtenido (0.003) es menor al nivel de significancia estándar (0.05), lo que confirma que la influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza es estadísticamente

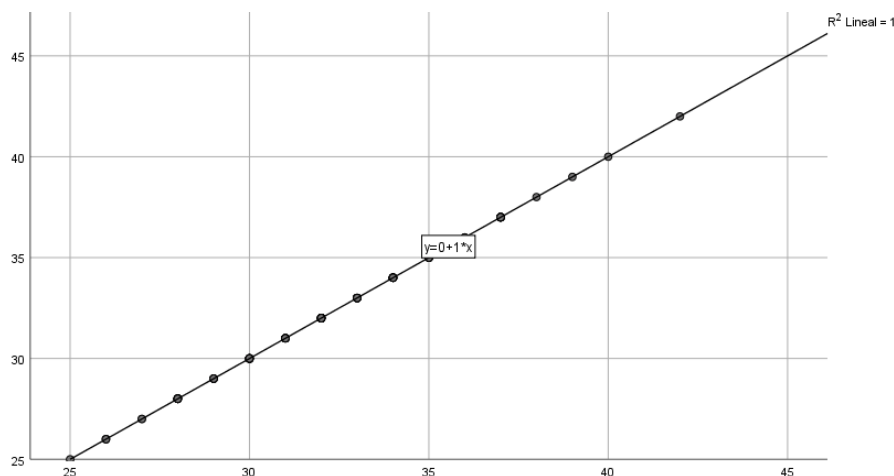


significativa. Este resultado valida la hipótesis planteada, demostrando que la participación tiene un impacto real y relevante en el contexto educativo de la institución.

**Determinación del coeficiente ( $\beta = 0.70$ ):** El coeficiente de regresión de 0.70 señala una relación positiva y alta entre la participación y el fortalecimiento de la enseñanza. Esto implica que, por cada unidad de incremento en los niveles de participación, se espera un aumento de 0.70 unidades en el fortalecimiento de la enseñanza. Este hallazgo subraya la importancia de promover la participación activa como estrategia clave para optimizar las prácticas pedagógicas.

En conclusión, los resultados del análisis de regresión lineal evidencian que la participación influye de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané. El coeficiente de determinación (75%) indica que una proporción considerable de las mejoras en la enseñanza puede atribuirse a la participación, mientras que el nivel de significancia estadística ( $p = 0.003$ ) y el coeficiente de regresión (0.70) respaldan la relevancia de esta variable.

Estos resultados sugieren que la implementación de estrategias que fomenten la participación activa de todos los actores educativos —docentes, estudiantes y padres de familia— puede ser crucial para el fortalecimiento de la enseñanza. Actividades como reuniones participativas, talleres colaborativos y la toma de decisiones conjunta podrían ser herramientas efectivas para incrementar los niveles de participación y, en consecuencia, mejorar los resultados educativos y el desempeño docente en la institución.

**FIGURA 5***Influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza*

Nota. Tabla 17

## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis general del estudio demostró que el clima institucional influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo Huancané. Con un coeficiente de determinación ( $R^2=0.87$ ), el 87% de la variabilidad en el fortalecimiento de la enseñanza es explicado por el clima institucional, lo que subraya la importancia de este factor en el ámbito educativo. La prueba de hipótesis ( $p=0.001$ ) confirma la significancia estadística, y el coeficiente de regresión ( $\beta=0.67$ ) evidencia una relación positiva moderada. Este hallazgo está en línea con estudios previos que resaltan el impacto del clima institucional en la calidad educativa, destacando la necesidad de ambientes positivos para el desarrollo de prácticas pedagógicas efectivas.

La comunicación institucional mostró ser un factor significativo en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2=0.71$ ) que explica el 71% de la variabilidad en la enseñanza. La prueba de hipótesis ( $p=0.002$ ) indica una relación estadísticamente significativa, mientras que el coeficiente de



regresión ( $\beta=0.72$ ) refleja una relación positiva alta. Este resultado resalta que una comunicación efectiva entre los actores educativos es clave para optimizar los procesos de enseñanza, en concordancia con teorías que enfatizan la importancia de un diálogo abierto y la retroalimentación en los entornos escolares.

La motivación fue identificada como un factor crucial en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2=0.81$ ), lo que indica que el 81% de la variabilidad en la enseñanza se explica por este factor. La significancia estadística ( $p=0.005$ ) y el coeficiente de regresión ( $\beta=0.65$ ) refuerzan esta relación positiva moderada. Estos hallazgos coinciden con investigaciones que destacan que la motivación docente es un motor esencial para mejorar la calidad educativa, ya que impulsa el compromiso, la creatividad y el esfuerzo en el desempeño pedagógico.

La confianza mostró una relación significativa con el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2=0.61$ ) que explica el 61% de la variabilidad observada. La prueba de hipótesis ( $p=0.001$ ) confirma su relevancia estadística, y el coeficiente de regresión ( $\beta=0.70$ ) indica una relación positiva alta. Estos resultados subrayan que la confianza mutua entre docentes, estudiantes y directivos fomenta un ambiente propicio para el aprendizaje, coherente con teorías que destacan la confianza como base para la colaboración y el compromiso educativo.

La participación tuvo un impacto significativo en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2=0.75$ ), que explica el 75% de la variabilidad en la enseñanza. La prueba de hipótesis ( $p=0.003$ ) respalda su significancia, y el coeficiente de regresión ( $\beta=0.70$ ) refleja una relación positiva alta.



Este hallazgo está alineado con la literatura que enfatiza la importancia de la participación activa de los actores educativos en la toma de decisiones y en la gestión escolar como un elemento clave para mejorar el desempeño docente y los resultados de aprendizaje.

En conjunto, los resultados revelan que los componentes del clima institucional —comunicación, motivación, confianza y participación— tienen una influencia significativa y positiva en el fortalecimiento de la enseñanza. Estos hallazgos reafirman que un clima institucional favorable es un pilar fundamental para mejorar la calidad educativa, ya que potencia las interacciones entre los actores educativos, fomenta el compromiso y genera un ambiente propicio para el aprendizaje. Los resultados obtenidos coinciden con investigaciones previas y aportan evidencia para diseñar intervenciones orientadas a optimizar el clima institucional en el contexto de la IE César Vallejo Huancané.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El estudio permitió determinar que el clima institucional influye de manera significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la IE César Vallejo de Huancané en 2024. El coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.87$ ) indica que el 87% de la variabilidad en el fortalecimiento de la enseñanza se explica por el clima institucional, reflejando una relación sólida entre estas variables. La prueba de hipótesis ( $p = 0.001$ ) confirma que esta influencia es estadísticamente significativa, mientras que el coeficiente de regresión ( $\beta = 0.67$ ) evidencia una relación positiva moderada. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer los componentes del clima institucional para optimizar las prácticas pedagógicas y el desempeño docente.

**SEGUNDA.** El análisis reveló que la comunicación influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.71$ ), lo que indica que el 71% de la variabilidad en la enseñanza se explica por la comunicación. La prueba de hipótesis ( $p = 0.002$ ) valida esta influencia como estadísticamente significativa, y el coeficiente de regresión ( $\beta = 0.72$ ) sugiere una relación positiva alta. Esto demuestra que la comunicación efectiva es fundamental para mejorar los procesos educativos.

**TERCERA.** Se determinó que la motivación tiene una influencia significativa en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.81$ ) que explica el 81% de la variabilidad. La prueba de hipótesis ( $p = 0.005$ ) confirma esta relación, y el



coeficiente de regresión ( $\beta = 0.65$ ) indica una relación positiva moderada. Estos hallazgos destacan a la motivación como un factor clave en el desempeño docente.

**CUARTA.** Los resultados muestran que la confianza influye significativamente en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.61$ ) que explica el 61% de la variabilidad en la enseñanza. La prueba de hipótesis ( $p = 0.001$ ) confirma la significancia de esta influencia, y el coeficiente de regresión ( $\beta = 0.70$ ) refleja una relación positiva alta. Esto subraya la relevancia de la confianza como pilar en las relaciones educativas.

**QUINTA.** Se evidenció que la participación influye de manera significativa en el fortalecimiento de la enseñanza, con un coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.75$ ) que explica el 75% de la variabilidad en la enseñanza. La prueba de hipótesis ( $p = 0.003$ ) valida esta influencia, mientras que el coeficiente de regresión ( $\beta = 0.70$ ) indica una relación positiva alta. Esto demuestra que la participación activa es esencial para promover la mejora educativa.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se recomienda implementar políticas y estrategias orientadas a mejorar el clima institucional, centradas en fortalecer la comunicación, la motivación, la confianza y la participación de los actores educativos. Esto puede incluir talleres de capacitación, espacios de diálogo colaborativo y actividades que promuevan un ambiente positivo.
- SEGUNDA.** Se recomienda desarrollar estrategias para fortalecer la comunicación institucional, como talleres de habilidades comunicativas, reuniones periódicas entre docentes y directivos, y mecanismos de retroalimentación efectiva, con el objetivo de fomentar un diálogo abierto que favorezca el desempeño docente.
- TERCERA.** Se sugiere implementar iniciativas que incrementen la motivación docente, tales como reconocimientos por desempeño, incentivos económicos y actividades de integración laboral, promoviendo un ambiente de trabajo que inspire compromiso y productividad.
- CUARTA.** Es importante promover acciones que fortalezcan la confianza en la institución, como establecer relaciones basadas en la transparencia, fomentar el respeto mutuo entre los actores educativos y generar espacios seguros para la resolución de conflictos.
- QUINTA.** Se recomienda fomentar la participación activa de los actores educativos mediante estrategias como la inclusión en la toma de decisiones, la realización de actividades colaborativas y la implementación de comités que involucren una enseñanza más efectiva y sostenible.



## REFERENCIAS

- (Arón y Milicic, 2004; Vail, 2005; UNICEF, 2005; Rodríguez, 2004. Clima escolar Santiago Chile. Edit. Andrés Bello
- Belara, S. (n.d.). *Chiavenato. Administración de Recursos H*. Retrieved June 12, 2024, from [https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_H](https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H)
- Bloch, D. (1993). *Positive self-talk for children*. New York: Bantam Books
- Bravo, M. & Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Persona - Ecuador. *PODIUM*, 0(0), 131–143.
- Casanova, M. Antonia. (1999). *Manual de evaluación educativa*.
- Casassus (2003), Hanushek y Rivkin (1997). ¿Debe el estado ocuparse aún de la educación? Mimeo, Santiago Chile.
- Chiguay, & Villagra, C. P. (2016). Una evaluación interna de base del desempeño de la gestión: perspectivas desde el ámbito de la administración y el liderazgo escolar.
- Comunicación - Blog Oficial de Universidad en Línea UMOV Academy*. (n.d.). Retrieved June 12, 2024, from <https://universidadenlinea.umov.mx/2022/04/07/la-comunicacion-educativa/>
- De, A., Educación, L. A., Aguilar, R., Mercedes, C., Allende, R., Gamaniel, F., Castillo, D. C., & Pilar, C. Del. (2023). Clima institucional y desempeño docente - Huarochirí, 2023.



- Dimensiones del Clima Organizacional* - autor: Alexis Gonçalves. (n.d.). Retrieved June 12, 2024, from <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Domingos, J., et al. (2016). Proceso de evaluación de la eficacia del profesorado de universidades públicas de Angola. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 178–189.
- Donoso, S., & Benavides, N. (2018). Enfoques administrativos empleados por los equipos directivos de las escuelas públicas de Chile. *Revista Brasileira de Educação*, 23.
- Edel, R. (2003). El desarrollo de habilidades sociales ¿determinan el éxito académico? En red.
- Fernández (2004). Enseñanza – Aprendizaje. *Revista latinoamericana de tecnología educativa*.
- Fischman, D. (n.d.). *El camino del líder*. Retrieved June 11, 2024.
- Fonseca, S., et al. (2019). Un panorama de treinta años de educación permanente y avanzada en la Universidad de Guayaquil. (1990-2016).
- García, G., & Acuña, K. (2022). Enfoques para evaluar el aprendizaje de los estudiantes en el contexto de la nueva normalidad. *Revista Innova Educación*, 4(3), 102–114.
- Giménez, J. et al. (2014). La gestión de calidad: Importancia de la cultura organizativa, *ISSN 1019-6838, Vol. 23, Nº 3, 2014, Págs. 115-126*, 23(3), 115–126.



Gutiérrez, J. et al. (2023). La relación entre el ambiente organizacional y la eficacia de la enseñanza en entornos de educación primaria. *Horizontes Revista de Investigación*, 7(30), 1673–1684.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. P. (2014). Metodología de la investigación. *Metodología* 91.

ISO 9000:2005(es), *Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario*. (n.d.). Retrieved June 12, 2024, from <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-3:v1:es>

Listar por autor "Típula Mamani, Marilyn." (n.d.). Retrieved June 13, 2024, from

Lozano, R. J. S. (n.d.). *Monje Carlos Arturo Guía didáctica Metodología de la investigación*. Retrieved June 11, 2024.

Menárguez, J., & Saturno, P. (1999). Descripción del clima organizacional en equipos de atención. *Atención Primaria*, 23(5), 280–284.

Mineduc (2011). Conviviendo mejor en la escuela y en el Liceo Santiago Chile [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl)

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. *Editorial Magisterio*, p. 84.

Montgomery, W. (2020). La ética profesional de los profesores universitarios de psicología dentro de un panorama de paradigmas diversos. *Revista Digital*, 14(1),

More, R. et al. (2021a). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.



- More, R. et al. (2021b). Gestión del clima institucional y desempeño docente de la IEP San Martín de Porres, Chorrillos.
- Moreira, L. M. (2024). *EL clima organizacional y productividad laboral en las Instituciones. Ecuador*. Retrieved June 13,
- Pacheco, A. G. (2016a). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral UNAS - Arequipa 2016*.
- Pacheco, A. G. (2016b). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral UNAS Arequipa*.
- Quispe, M. (2022). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99572>
- Reynolds, J. et al. (2018). La conexión entre el funcionamiento ejecutivo y la inteligencia emocional en niños con trastorno del espectro autista.
- Riquelme, J. (2002). El saber hacer en la profesión docente. México: Trillas, 1° Edición, 142 pp. *Revista Investigaciones En Educación*, 2(1), 182–183.
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–25.
- Sánchez, T., et al. (2020). Validación de cuestionarios de evaluación docente en una institución politécnica laica. 40(1), 70–77.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista EAN*, 81, 111–129.



- Sureda, espe martorell. (n.d.). *Comportamiento Organizacional 15a. Edición* -  
*Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge*. Retrieved June 12, 2024,
- Troya, I. et al. (2018). El clima institucional en el desempeño docente, *Págs. 1438-1447*, 1438–1447. <https://tinyurl.com/2brhmz32>
- Valles, B. (2021). Clima institucional. Uri <https://repositorio.ucp.edu.pe/handle/ucp/2244> Villes Urrea, Bety 2021
- Zúñiga, L. R. (2024). *Percepción de la competencia docente y calidad de enseñanza*. <https://tinyurl.com/29z8588c>



## WEBGRAFIA

<https://repositorio.ucv.edu.pe-handie>

<https://www.significados.com/comunicacion/>

<https://concepto.de/motivacion/#ixzz8fzXIEjXA>

<https://concepto.de/motivacion/#ixzz8fzXQAqbK>

<https://educación.gob.ec-uploads-downloads 2017/10>

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo>

<https://WWW.empuls.io-glossary-milestone-award>

<https://payfit.com/es/contenidopractico/condiciones-de-trabajo>

<https://www.ispring.es/blog/programa-decapacitacion>

<https://www.significados.com/sinceridad>

<https://www.coe.int/es/web/compass/citizenship-and-participation>

<https://imb-pc.net-valor-esfuerzo.IMB-PCExcelencia educativa en computación>

<https://weezevent.com/es/blog/fomentarespirituequipo>

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci>

<https://definicion.de/acompanamiento/>

<https://www.bing.com/ck/a>

<https://teoriasdelaprendizaje.com.ar/el-constructivismo-como-aprendemos-y-construimos-conocimiento/>

<https://bing.com/search?q=que+significa+ dominio+de+la+asignatura>

<https://spiegato.com/es/que-es-una-metodologia-de-ensenanza.>



# ANEXOS



### ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Institucional y su influencia en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			<b>Enfoque de investigación:</b>
¿Cuál es la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024?	Determinar la influencia del clima institucional en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024.	El clima institucional influye de manera muy significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo Huancané 2024.		Comunicación	Cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 1:</b>	Motivación	<b>Tipo:</b>
¿Cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Determinar cómo influye la comunicación en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	La comunicación influye positivamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	Clima institucional	Confianza	Básica
¿Cómo influye la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Establecer la influencia de la motivación en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	La motivación tiene una influencia significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.		Participación	<b>Alcance:</b> Correlacional
¿Qué influencia tiene la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Identificar la influencia de la confianza en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	La confianza influye positivamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.			<b>Diseño:</b>
¿Cómo la participación influye en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Determinar la influencia de la participación en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	La participación es un factor preponderante en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	<b>Variable 2:</b>		No experimental, transversal
¿Cómo influye la enseñanza aprendizaje en el fortalecimiento del servicio educativo en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Establecer la influencia de la enseñanza aprendizaje en el fortalecimiento del servicio educativo en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	La enseñanza aprendizaje influye de manera significativa en el fortalecimiento del servicio educativo en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	Fortalecimiento de la enseñanza	Enseñanza- Aprendizaje	<b>Población:</b>
¿Cómo los logros esperados influyen en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Explicar cómo los logros esperados influyen en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	Los logros esperados influyen de manera significativa en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.		Logros esperados	La población está conformada por 70 trabajadores de la institución educativa César Vallejo-Huancané
¿Cómo el desempeño académico influye en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané?	Determinar cómo el desempeño educativo influye en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.	El desempeño académico influye positivamente en el fortalecimiento de la enseñanza en la institución educativa César Vallejo de Huancané.		Desempeño Académico	<b>Muestra:</b>
					Muestra censal; es decir todos los trabajadores (docentes) de la IES
					<b>Técnica:</b> Encuesta
					<b>Instrumento:</b> Cuestionario



## ANEXO 02. INSTRUMENTOS

### Ficha técnica del Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre clima institucional

Autor: Jaime Orestes Hinojosa Mamani

Año: 2024

Lugar: Huancané, Puno

Administración: individual

Rango de aplicación: docentes

Tiempo de aplicación: en promedio 15 minutos

Contenido del cuestionario: 19 ítems

La escala y el índice es: escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).



### ENCUESTA

La presente encuesta es parte de una investigación que está dirigida a conocer de manera anónima y sin ningún interés particular, aspectos importantes relacionados al tema del CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE HUANCANÉ EN EL AÑO 2024.

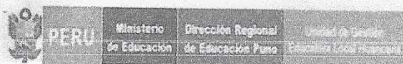
Cada ítem tendrá cinco alternativas de respuestas. Responda marcando con una "X" la opción que considera pertinente, según los siguientes valores:

	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raramente	Nunca

Variable 1: Clima Institucional					
<b>SIÓN 1: - Comunicación</b>					
¿Cree usted que en su institución educativa existen buenas relaciones interpersonales?					
¿Cree usted que la autoridad, realiza con rapidez el traslado de información?					
¿Cree usted que en la institución se brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.					
<b>SIÓN 2: Motivación</b>					
¿Cree usted que en su institución educativa existen buenas relaciones interpersonales?					
¿Cree usted que la autoridad, realiza con rapidez el traslado de información?					
¿Cree usted que en la institución se brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
<b>SIÓN 3: Confianza</b>					
¿Cree usted si en sus colegas docentes, existe algún grado de sinceridad en sus relaciones de trabajo					
¿Cree usted si en su institución educativa existe respeto por los espacios de trabajo docente.					
¿Cree usted que sus colegas docentes, practican valores que motiven un mejor desempeño					
<b>SIÓN 4: Participación</b>					
¿Cree usted si en su institución educativa hay participación activa de los docentes y responden a los objetivos de la institución.					
¿Cree usted si su institución educativa valora los esfuerzos y las iniciativas de los docentes con el respaldo.					
¿Cree usted si en la institución educativa en que labora hay participación de los docentes y existe espíritu de equipo					



<b>Variable 2: Fortalecimiento de la enseñanza</b>				
<b>SIÓN 1: Enseñanza-aprendizaje</b>				
¿Ha percibido si los docentes utilizan enfoques o métodos de enseñanza y estrategias didácticas que faciliten el aprendizaje.				
¿Le interesa a usted si los docentes de su institución educativa realizan actividades de acompañamiento y se acercan a sus estudiantes				
¿Le interesa a usted si sus colegas docentes integran técnicas teóricas con las prácticas que les permiten conocimientos				
<b>SIÓN 2: Logros esperados</b>				
¿Le interesa a usted si sus colegas docentes utilizan técnicas de enseñanza y estrategias de evaluación para medir el rendimiento académico				
¿Le interesa a usted si los docentes de su institución educativa en sus sesiones de enseñanza utilizan problemas reales que propicien la aplicación de conocimientos y estrategias que ayuden a la construcción de conocimientos				
<b>SIÓN 3: Desempeño académico</b>				
¿Le interesa a usted si sus colegas docentes demuestran dominio de las asignaturas.				
¿Le interesa a usted si sus colegas docentes organizan la actividad práctica y la utilizan como metodología de la enseñanza.				



### MINISTERIO DE EDUCACION

#### UGEL HUANCANE IES - CESAR VALLEJO



ASISTENCIA DEL CUERPO DIRECTIVO, PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO FECHA: .....

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Firma ENTRADA	hora	Firma SALIDA	hora	Observaciones
01	CUTIPA CRUZ, Cirilo (director)					
02	CAPIA CHUQUIMAMANI, Teófilo (subdirector)					
<b>COORDINADORES PEDAGOGICOS</b>						
03	MITA CASTRO, Jhonny (Matemática)					
04	JANAMPA LAYME, Juan Wilfredo (comunicación)					TUTORIA
05	ARI LINARES Daniel Jesús (C.T.)					TUTORIA
06	SALAZAR ALIAGA, Giovana (CC.SS.)					
07	CCALLA VARGAS, Humberto (TUTORIA)					
08	HUANCA CAIRA, Saúl Willian (DAIP)					
<b>Área de comunicación</b>						
09	PALLI CHIPANA, Orlando					
10	CONDORI COAQUIRA, Lidia					
11	MACHICAO VALENCIA, Lisbeth Fany					
12	QUISPE MONROY, Eduardo Alberto					
13	LUQUE LUQUE, Néstor Esteban					
14	CHUQUIMAMANI HINOJOSA, U. Jesús					
<b>Área de ingles</b>						
15	SANCHEZ LAURO, Volodia					TUTORIA
16	MAMANI QUISPE, Lu Elia					
17	MAMANI CONDORI, Hermelinda					TUTORIA
18	PASTOR APAZA, Cristina					TUTORIA
19	RAFAEL COSI, Leticia Ninfa					TUTORIA
20	MACHACA MAMANI, Lucila					
21	CCAMA VARGAS Juan					TUTORIA
<b>AREA DE MATEMATICA</b>						
22	ENRIQUEZ PARI, Raúl German					
23	CHAVEZ QUISPE, María Medalith					
24	QUISPE PAMPAMALLCO, Naty					
25	OJEDA POMA, Norka Beatriz					
26	VELASQUEZ CAMA, Fredy					TUTORIA
27	HUANCA ARACAYO, Teodora Gladys					
28	FRANCO ARIAS, Fredy Groscoy					TUTORIA
<b>AREA DE CIENCIA y TECNOLOGIA</b>						
29	QUISPE MAMANI, Virginia					
30	MAYNAS CONDORI, Juan					
31	QUISPE OJEDA, Vitaliano					
32	MACHICAO CLAROS, María D.					TUTORIA
33	CAMATICONA HILASACA, Lisbeth					TUTORIA
<b>AREA DE CIENCIAS SS. Y DPCC</b>						
34	MONTESINOS, ALIAGA, Héctor Exaltación					



35	QUISPE QUISPE, Katya				
36	SALDAÑA ABRIGO, Esther Violeta				
37	CCALLATA CHAMBI, Felipe				
38	SUCASAIRE CALJADO, Maydee M.				
39	MAMANI LLANO, Jaime				
40	CHAMBILLA MOLLINEDO, Brisaida				
41	HUANCA CAIRA, Ulises				TUTORIA
<b>AREA DE EDUCACION FISICA</b>					
42	QUISPE AQUISE, Leonardo				
43	MAMANI CAMA, Petronio				
44	CUTIPA COLQUE, Marcos				
<b>AREA DE ARTE Y CULTURA</b>					
45	ROJAS MAMANI, Néstor				
46	MAMANI HILASACA, Fernando Juan				
47	QUISPE YAPO, José Luís				
<b>AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO</b>					
48	QUISPE CALDERON, René Jorge				
49	GONZA TITO, Darío Dionisio				
50	MACHICAO CARLOS, Nazario P.				TUTORIA
51	QUILLA ORTIZ, Hernán				
<b>AREA DE RELIGION</b>					
52	VELASQUEZ CHAMBI, Lourdes				
53	LOZANO IQUISE, José Luis				
<b>PERSONAL DOCENTE AUXILIAR</b>					
54	GONZA TITO, Abdón Francisco				
55	MACHACA APAZA, Raúl Iván				
56	MAMANI HUACASI, Gabino				
57	GUTIERREZ CAHUAPAZA, Pedro				
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
58	APAZA TAPIA, Martha Elvira				
59	COAQUIRA MAMANI, William Clark				
60	CONDORI MAMANI, Timotea				
61	GONZALES MIRANDA, Gladys Felici				
62	NINA FLORES, Eloy Cipriano				
63	QUISPE LARICO, Mauro Constantín				
64	TIPULA TIPULA, Modesto				
65	TUNTERICO CASTRO, Consuelo				
66	RAMIREZ QUISPE, Luz Mabel				
67	PEREZ TURPO, Juan Carlos				
68	MAMANI HUANCA, Margot K. (psic)				
69	MAMANI MAPAZA, Efraín (mant.)				
70	HUANCA TICONA, Javier A. (CIS)				
71					

Huancané, junio del 2024.



**ANEXO 3. MATRIZ DE DATOS**

N°	D1			D2			D3			D4			SUBTOTAL				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	D2	D3	D4	V1
1	2	2	4	1	2	4	5	5	5	2	3	4	20	28	19	15	82
2	2	4	1	3	4	5	3	3	1	2	1	2	22	17	20	15	74
3	1	3	1	2	4	2	4	4	4	2	5	5	17	27	17	10	71
4	1	3	2	4	4	5	4	1	1	2	4	3	23	19	13	15	70
5	2	1	1	1	3	2	4	5	5	2	1	1	14	19	14	15	62
6	3	4	1	4	5	2	1	4	3	4	2	2	20	18	12	22	72
7	5	2	3	2	5	5	3	5	2	4	1	5	25	22	13	12	72
8	1	5	1	5	5	3	5	4	3	4	2	3	25	21	16	9	71
9	1	4	3	5	1	5	3	1	2	1	4	3	22	17	15	17	71
10	2	2	4	5	3	1	5	3	2	2	2	5	22	19	21	18	80
11	5	5	2	3	2	5	3	4	4	3	1	3	25	22	11	13	71
12	2	1	2	1	4	2	3	2	2	2	4	3	15	18	10	16	59
13	2	3	1	1	5	4	4	1	1	2	1	4	20	17	13	21	71
14	3	3	1	4	3	4	3	4	3	1	1	2	21	18	17	14	70
15	5	4	2	3	2	5	2	4	3	2	3	3	23	20	16	16	75
16	2	5	2	5	2	4	3	2	3	4	3	1	23	18	13	17	71
17	5	2	2	1	1	3	5	3	5	2	4	2	19	23	18	20	80
18	5	3	2	4	2	1	3	2	3	1	5	2	20	19	13	8	60
19	5	3	2	2	4	5	2	2	2	2	1	5	23	19	17	14	73
20	4	3	4	4	2	3	2	1	3	4	2	1	22	20	21	10	73
21	3	1	4	2	3	2	4	1	2	4	2	1	19	19	17	14	69
22	1	2	2	3	5	5	4	3	5	4	1	2	22	20	19	16	77
23	5	4	1	2	5	4	2	3	4	2	3	5	23	20	12	18	73
24	1	1	5	5	4	2	3	1	5	4	4	2	21	23	10	15	69
25	3	5	3	2	4	5	3	5	5	3	5	5	25	33	12	13	83
26	5	4	4	5	3	3	4	1	2	1	1	2	28	13	10	13	64
27	1	4	3	1	2	5	2	3	4	5	4	2	18	27	15	14	74
28	2	4	5	3	5	4	1	1	4	2	1	2	24	14	11	23	72
29	1	1	4	3	3	5	4	2	5	1	4	4	21	20	12	10	63
30	3	3	1	1	4	5	1	1	4	2	1	3	18	13	13	16	60
31	2	3	4	2	1	3	4	1	1	2	5	1	19	15	16	8	58
32	5	4	5	1	1	1	2	4	1	4	3	1	19	20	12	16	67
33	4	2	2	3	2	5	2	2	4	1	1	2	20	16	19	15	70
34	3	5	5	4	5	2	1	5	1	5	2	3	25	20	21	14	80
35	1	2	5	5	1	2	5	4	3	2	4	3	21	22	18	15	76
36	3	4	1	5	3	5	2	5	3	3	3	2	23	22	11	14	70
37	3	2	5	2	1	5	3	1	3	4	4	2	21	18	14	14	67
38	3	2	2	3	4	1	5	3	1	3	2	3	20	19	11	19	69
39	4	5	3	3	1	5	1	4	4	4	4	5	22	26	16	15	79
40	1	3	2	4	4	4	2	2	1	3	3	3	20	15	11	14	60



41	3	4	2	4	2	1	2	5	1	2	4	4	18	25	11	13	67
42	4	2	1	5	1	5	3	4	2	5	2	3	21	23	11		65
43	4	4	3	2	2	5	4	2	1	2	1	3	24	14	11	23	72
44	4	2	4	5	1	1	4	5	1	1	5	1	21	22	10	15	68
45	1	1	1	5	4	3	1	2	2	4	4	4	16	23	17	16	72
46	1	5	5	3	3	2	2	1	5	5	4	5	21	26	12	17	76
47	2	1	4	4	5	2	4	3	1	2	3	1	22	13	12	10	57
48	4	2	2	1	3	5	1	3	2	2	5	4	18	23	9	17	67
49	2	1	3	3	1	5	1	1	4	1	3	5	16	18	18	12	64
50	5	3	4	4	4	2	2	2	4	5	4	3	24	27	17	14	82
51	5	5	5	5	2	2	3	3	1	3	1	4	27	16	16	17	76
52	2	5	5	4	3	4	5	2	1	3	2	3	28	18	9	13	68
53	2	5	3	5	1	2	1	5	1	2	1	1	19	18	19	17	73
54	5	4	2	2	2	1	3	4	5	2	4	2	19	24	19	15	77
55	2	5	3	3	4	1	3	4	2	3	1	1	21	14	12	16	63
56	5	4	3	3	4	2	4	5	5	2	2	3	25	23	12	12	72
57	1	2	5	3	2	3	1	3	2	1	2	2	17	18	14	10	59
58	4	2	4	1	1	4	3	1	2	2	3	4	19	20	5	11	55
59	4	4	2	1	3	4	3	4	1	5	3	3	21	24	14	14	73
60	3	4	2	1	5	1	2	4	1	4	2	4	18	18	19	14	69
61	1	3	2	4	4	4	2	2	1	3	3	3	20	15	11	14	60
62	3	4	2	4	2	1	2	5	1	2	4	4	18	25	11	13	67
63	4	2	1	5	1	5	3	4	2	5	2	3	21	23	11	10	65
64	4	4	3	2	2	5	4	2	1	2	1	3	24	14	11	23	72
65	4	2	4	5	1	1	4	5	1	1	5	1	21	22	10	15	68
66	1	1	1	5	4	3	1	2	2	4	4	4	16	23	17	16	72
67	1	5	5	3	3	2	2	1	5	5	4	5	21	26	12	17	76
68	2	1	4	4	5	2	4	3	1	2	3	1	22	13	12	10	57
69	4	2	2	1	3	5	1	3	2	2	5	4	18	23	9	17	67
70	2	1	3	3	1	5	1	1	4	1	3	5	16	18	18	12	64



### MATRIZ DE DATOS VARIABLE 2

N°	D1			D2		D3		SUBTOTAL			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	D2	D3	V1
1	2	2	4	1	2	4	5	20	28	19	82
2	2	4	1	3	4	5	3	22	17	20	74
3	1	3	1	2	4	2	4	17	27	17	71
4	1	3	2	4	4	5	4	23	19	13	70
5	2	1	1	1	3	2	4	14	19	14	62
6	3	4	1	4	5	2	1	20	18	12	72
7	5	2	3	2	5	5	3	25	22	13	72
8	1	5	1	5	5	3	5	25	21	16	71
9	1	4	3	5	1	5	3	22	17	15	71
10	2	2	4	5	3	1	5	22	19	21	80
11	5	5	2	3	2	5	3	25	22	11	71
12	2	1	2	1	4	2	3	15	18	10	59
13	2	3	1	1	5	4	4	20	17	13	71
14	3	3	1	4	3	4	3	21	18	17	70
15	5	4	2	3	2	5	2	23	20	16	75
16	2	5	2	5	2	4	3	23	18	13	71
17	5	2	2	1	1	3	5	19	23	18	80
18	5	3	2	4	2	1	3	20	19	13	60
19	5	3	2	2	4	5	2	23	19	17	73
20	4	3	4	4	2	3	2	22	20	21	73
21	3	1	4	2	3	2	4	19	19	17	69
22	1	2	2	3	5	5	4	22	20	19	77
23	5	4	1	2	5	4	2	23	20	12	73
24	1	1	5	5	4	2	3	21	23	10	69
25	3	5	3	2	4	5	3	25	33	12	83
26	5	4	4	5	3	3	4	28	13	10	64
27	1	4	3	1	2	5	2	18	27	15	74
28	2	4	5	3	5	4	1	24	14	11	72
29	1	1	4	3	3	5	4	21	20	12	63
30	3	3	1	1	4	5	1	18	13	13	60
31	2	3	4	2	1	3	4	19	15	16	58
32	5	4	5	1	1	1	2	19	20	12	67
33	4	2	2	3	2	5	2	20	16	19	70
34	3	5	5	4	5	2	1	25	20	21	80
35	1	2	5	5	1	2	5	21	22	18	76
36	3	4	1	5	3	5	2	23	22	11	70
37	3	2	5	2	1	5	3	21	18	14	67
38	3	2	2	3	4	1	5	20	19	11	69
39	4	5	3	3	1	5	1	22	26	16	79
40	1	3	2	4	4	4	2	20	15	11	60
41	3	4	2	4	2	1	2	18	25	11	67



42	4	2	1	5	1	5	3	21	23	11	65
43	4	4	3	2	2	5	4	24	14	11	72
44	4	2	4	5	1	1	4	21	22	10	68
45	1	1	1	5	4	3	1	16	23	17	72
46	1	5	5	3	3	2	2	21	26	12	76
47	2	1	4	4	5	2	4	22	13	12	57
48	4	2	2	1	3	5	1	18	23	9	67
49	2	1	3	3	1	5	1	16	18	18	64
50	5	3	4	4	4	2	2	24	27	17	82
51	5	5	5	5	2	2	3	27	16	16	76
52	2	5	5	4	3	4	5	28	18	9	68
53	2	5	3	5	1	2	1	19	18	19	73
54	5	4	2	2	2	1	3	19	24	19	77
55	2	5	3	3	4	1	3	21	14	12	63
56	5	4	3	3	4	2	4	25	23	12	72
57	1	2	5	3	2	3	1	17	18	14	59
58	4	2	4	1	1	4	3	19	20	5	55
59	4	4	2	1	3	4	3	21	24	14	73
60	3	4	2	1	5	1	2	18	18	19	69
61	1	3	2	4	4	4	2	20	15	11	60
62	3	4	2	4	2	1	2	18	25	11	67
63	4	2	1	5	1	5	3	21	23	11	65
64	4	4	3	2	2	5	4	24	14	11	72
65	4	2	4	5	1	1	4	21	22	10	68
66	1	1	1	5	4	3	1	16	23	17	72
67	1	5	5	3	3	2	2	21	26	12	76
68	2	1	4	4	5	2	4	22	13	12	57
69	4	2	2	1	3	5	1	18	23	9	67
70	2	1	3	3	1	5	1	16	18	18	64



### ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ DE JULIACA ESCUELA DE POSGRADO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR VALLEJO HUANCANÉ 2024

**PRESENTADO POR:** JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI

#### I. REFERENCIAS:

- o EXPERTO : Dr. LUIS ARNALDO BEDREGAL CALDERON
- o GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACION

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

#### INSTRUMENTO – CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	REGULADOR (2)	BUENA (4)	MUY BUENA (4)	EXCELENTE (5)
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observable					X
3. ACTUALIDAD	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	Esta basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENTE	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				X	
TOTAL					20	25

Fuente: Tamayo adoptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y OrizanoLincoln (2015, p.17)

Coefficiente de valoración porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 46/50 = 90\%$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:


Puede aplicar sus instrumentos

#### IV. RESOLUCION

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

Deaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, Junio 2024

  
 ECON. LUIS A. BEDREGAL CALDERON  
 DR. EN ADMINISTRACIÓN  
 CEPR-118

EXPERTO



**HOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS  
UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ DE JULIACA  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR VALLEJO HUANCANÉ 2024

**PRESENTADO POR:** JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI

**I. REFERENCIAS:**

- o EXPERTO : DR. CARLOS ADOLFO LUJÁN URVIOLA
- o GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

**INSTRUMENTO – CUESTIONARIO**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	REGULADOR (2)	BUENA (4)	MUY BUENA (4)	EXCELENTE (5)
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observable					X
3. ACTUALIDAD	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. COHERENTE	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				X	
<b>TOTAL</b>					16	30

Fuente: Tamayo adoptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y OrizanoLincoin (2015, p.17)

Coefficiente de valoración porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 46/50 = 92\%$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:**

Puede aplicar sus instrumentos

**IV. RESOLUCION**

Aprobado (C≥75% = 0.75)

Désaprobado (C<75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, Junio del 2024

EXPERTO  
 Dr. Carlos Adolfo Luján Urviola



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 30-12-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JAIME ORESTES HINOJOSA MAMANI  
 Dirección: URB. SOL DE ORO JR. HUAYNARQUE SN  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02035518  
 Teléfono: 951405353 email: Jaimeoresteshinosamamani@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA  
 Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
 Asesor: DR. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL FORTALECIMIENTO DE  
 LA ENSEÑANZA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR VALLEJO  
 HUANCANÉ 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL, FORTALECIMIENTO, ENSEÑANZA, COMUNICACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?  
 2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 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.

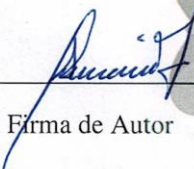
La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

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 - P32

  
Firma de Autor



huella digital

30-12-2024

Fecha