



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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO
DE AZÁNGARO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
LUIS CARLOS MAYTA JOVE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO
DE AZANGARO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

LUIS CARLOS MAYTA JOVE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

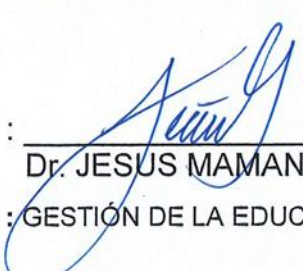
MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

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° 373-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 19 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°003121 presentado por el (la) Bachiller: **LUIS CARLOS MAYTA JOVE** con número de DNI 41985382 asignado (a) con código de matrícula 21428065 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **LUIS CARLOS MAYTA JOVE** con número de DNI 41985382 asignado (a) con código de matrícula 21428065 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022**, la misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de noviembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** Elaborado por el (la) Bachiller: **LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Segundo miembro	: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Asesor de Tesis	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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

Fecha	: viernes 26 de setiembre del 2025
Hora	: 04:00 pm
Lugar	: Aula N°208 EPG – CC.N°3 – 2do Piso.

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1274-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 003121, Presentado por el (a) Bachiller **LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, con número de DNI **41985382** y con Código de matrícula N.° **21428065**, quien solicita cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 003121, el Bach: **LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, solicita el cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** Aprobado con Resolución Directoral N.° 940-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 05 de octubre del 2023, en el que se le asignó como PRESIDENTE al DRA. NORMA ELENA FLORES VIZA, PRIMER MIEMBRO al DRA. ESPERANZA CUEVA ROSSEL y ASESOR al DR. TEOFILLO CONDORI TIPULA, y la Resolución Directoral N.° 940-2023-USA-EPG/UANCV de cambio de jurado de fecha 25 de octubre del 2024 los mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 14 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 3678 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** presentado por el (a) Bach: **LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: DR. BENIGNO CALLATA QUISPE
Segundo Miembro	: DR. ROBBINS FLORES AGUILAR
Asesor (a)	: DR. JESUS MAMANI MAMANI

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



C/ CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
BHQ/ucv



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1758-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **012112**, Presentado por el (a) **Bach. LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, con número de DNI **41985382** y con Código de matrícula N.º **21428065**, quien solicita cambio del presidente, primer miembro del jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, quien solicita el cambio del presidente, primer miembro del jurado y asesor aprobado con Resolución Directoral N° 940-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 05 de octubre del 2023, en el que se le asignó como presidente a la Dra. Norma Elena Flores Viza, primer miembro a la Dra. Esperanza Cueva Rossel y asesor al Dr. Teófilo Condori Tipula, los mismos que se cambian por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 14 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003678 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO, PRIMER MIEMBRO Y ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** presentado por el (a) **Bach. LUIS CARLOS MAYTA JOVE**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Segundo Miembro	: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

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



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 940- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 05 de Octubre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-07509, de fecha 15 de Agosto del 2023, presentado por el (la) Bachiller **LUIS CARLOS MAYTA JOVE** con DNI N° **41985382**, código de matrícula **21428065**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, 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 Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

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

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N°2313-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 24 de Marzo del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Primer Miembro	: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Segundo Miembro	: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Asesor	: Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA

Que, con registro N° 003678, de fecha 14 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Curi
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



LUIS CARLOS MAYTA JOVE

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543319600

Fecha de entrega

27 dic 2025, 21:46 GMT-5

Fecha de descarga

28 dic 2025, 17:53 GMT-5

Nombre del archivo

T036_41985382_M.docx

Tamaño del archivo

24.7 MB

124 páginas

23.612 palabras

131.938 caracteres



TESIS UANCV

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LUIS CARLOS MAYTA JOVE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41985382
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-4298-3418
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Miembro del jurado 2	



Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: DISTRITO DE AZÁNGARO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: AZÁNGARO Distrito: AZÁNGARO -14.91682, -70.19960 https://maps.app.goo.gl/3vGtgHtnwvsZq9ya7 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADODr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUIS CARLOS MAYTA JOVE, identificado con DNI

Nro. 41985382 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

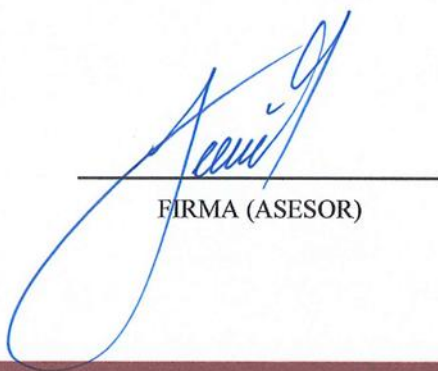
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, 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 26 de Noviembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis queridos padres Guido (+) y Margarita por brindarme un apoyo moral para poder culminar mis estudios superiores y a mis herman@s Guido Antony y Merisol. También a Jessica Beatriz la madre de mi hijo Santiago, quienes son el soporte y fortaleza para poder adelante mis estudios superiores.



AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme dar este paso tan importante en mi vida, a mis maestros y compañeros por ser el motivo más grande de querer crecer y salir adelante. Agradecer a la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" por permitirme realizar el sueño de ser Magíster en Educación.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	17
1.2. Planteamiento del problema	18
1.2.1.- Problema General	18
1.2.2.- Problemas Específicos	18
1.3. Justificación de la Investigación.....	19
1.3.1. Justificación Teórica.....	19
1.3.2. Justificación Práctica.....	19
1.3.3. Justificación Metodológica	19
1.4. Límites del problema de investigación.....	20
1.5 OBJETIVOS	20
1.5.1 Objetivo General	20
1.5.2 Objetivos Específicos	20
1.6. HIPÓTESIS	21
1.6.1. Hipótesis General.....	21
1.6.2. Hipótesis Específicos	21
1.7. Variables.....	22



1.8. Operacionalización de las variables.....	22
---	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	23
2.1.1. Internacional.....	23
2.1.2. Nacional y local.	32
2.2. Bases teóricas de la investigación	37
2.2.1. Denominación del clima.....	38
2.2.2. Teorías relacionadas con el desempeño docente	41
2.2.3. Definición del desempeño docente.....	43
2.2.4. Niveles del desempeño docente	44
2.3. Marco conceptual	48
2.3.1. Clima institucional.	48
2.3.2. Definiciones del clima organizacional	48
2.3.3. Características del clima organizacional.....	51
2.3.4. Relación del clima organizacional con otros conceptos	52
2.3.5. Liderazgo.....	52
2.3.6. Cultura Organizacional.....	53
2.3.7. Estructura organizacional.....	54
2.3.8. Toma de decisiones	54
2.3.9. Comunicación en el clima institucional	55
2.3.10. Definición de la comunicación	55
2.3.11. Funciones de la comunicación.....	56
2.3.12. La comunicación en un contexto	56
2.3.13. Relaciones interpersonales.....	56



2.3.14. Comunicación organizacional	58
2.3.15. Motivación dentro el clima institucional.....	58
2.3.16. Desempeño docente	59
2.3.17. El desempeño docente desde la práctica diaria	59
2.3.18. Características del profesor con una buena práctica profesional.....	60
2.3.19. Eficiencia en el ámbito educativo.....	61

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación	62
3.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	63
3.3. Población y Muestra.....	63
3.3.1. Población.....	63
3.3.2. Muestra	64
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.	67
3.4.1. Instrumentos de recolección de datos	68
3.4.2. Instrumento:.....	73
3.4.3. Descripción del cuestionario:	73
3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	73
3.5.1. Diseño estadístico	73
3.6. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN	73

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados.....	74
4.2. Interpretación y análisis estadístico	74
4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD	74



4.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	76
4.4.1. Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022	76
4.5. Influencia de la dimensión Comunicación en el en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.	79
4.7. Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	85
4.8. Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	88
4.9. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	91
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES.	
REFERENCIAS	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXOS	



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 operacionalización de Variables	22
Tabla 2 Población: número de sujetos de investigación.....	64
Tabla 3 Muestra: Número de sujetos de investigación.....	67
Tabla 4 Resumen de la muestra: sujetos de investigación	67
Tabla 5 Reconocimiento de instrumentos para sujetos de investigación.....	68
Tabla 6 Variable independiente: Dimensiones	69
Tabla 7 Variable dependiente: Dimensiones	69
Tabla 8 Resumen: Variable independiente / Dependiente	69
Tabla 9 Validez de contenido del instrumento variable independiente	70
Tabla 10 Validez de contenido del instrumento variable dependiente	70
Tabla 11 Escala de Alpha de Cronbach	71
Tabla 12 Alpha Cronbach: confiabilidad cuestionario de la variable independiente ..	72
Tabla 13 Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable dependiente	72
Tabla 14 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	75
Tabla 15 Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.	77
Tabla 16 Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022	80
Tabla 17 Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.	83
Tabla 18 Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	86
Tabla 19 Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	89



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022	78
Figura 2 Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022	81
Figura 3 Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022	84
Figura 4 Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro	87
Figura 5 Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro	90



RESUMEN

La tesis del estudio realizado sobre el “Clima institucional y su repercusión en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022”, En concreto, queremos saber cómo afectan las políticas pedagógicas de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Azángaro a las escuelas primarias públicas que prestan servicio en la zona. Esta técnica se caracteriza por un diseño observacional transversal, de naturaleza fundamental y de tipo explicativo. Los investigadores consideraron a 170 maestros de 10 escuelas primarias antes de seleccionar a 120 maestros para la muestra estratificada. Cualquiera de estas escuelas podría estar ubicada dentro de los límites de la UGEL, o Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. Según los resultados del estudio, las dos variables están altamente correlacionadas, con un nivel de significación bilateral y un valor de conexión causal de $r = 0,718$. Mediante el uso de hipótesis de prueba, podemos aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, ya que el valor p es inferior al valor alto de 0,05. En conclusión, se puede afirmar con seguridad que los factores institucionales son los que más influyen en el rendimiento de los docentes en el aula, por ello se ha recomendado que se debe generar un clima adecuado en cada una de las entidades educativas.

Palabras clave: Clima Institucional y el Desempeño Docente.



ABSTRACT

The thesis of the study conducted on "Institutional climate and its impact on teaching performance in public educational institutions of the Local Educational Management Unit of Azángaro, 2022." Specifically, we want to know how the educational policies of the Local Educational Management Unit (UGEL) of Azángaro affect public primary schools serving the area. This technique is characterized by a cross-sectional observational design, which is fundamental in nature and explanatory in type. The researchers considered 170 teachers from 10 primary schools before selecting 120 teachers for the stratified sample. Any of these schools could be located within the boundaries of the UGEL, or Local Education Management Unit of Azángaro. According to the results of the study, the two variables are highly correlated, with a bilateral significance level and a causal connection value of $r = 0.718$. Using test hypotheses, we can accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, since the p-value is lower than the high value of 0.05. In conclusion, it can be safely stated that institutional factors have the greatest influence on teacher performance in the classroom, which is why it has been recommended that an appropriate climate be created in each of the educational institutions.

Keywords: Institutional Climate and Teaching Performance.



INTRODUCCIÓN

En el transcurso de las diferentes actividades pedagógicas de la vida diaria del servicio del docente en el aula; existe una influencia en el quehacer educativo referente al desempeño docente por situaciones de diferentes factores que se presentan en el clima institucional, las que nos permite revelar rasgos importantes de conocer sobre el clima que se práctica y hacia donde se proyectan en sus comportamientos sociales, pedagógicos y su repercusión del desempeño docentes hacia a los estudiantes y entre otros.

Y desde esa óptica la importancia de investigar temas que tengan trascendencia y significado para el aporte pedagógico hacia nuestros estudiantes; por todo ello presento la tesis de Investigación llamado: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2022.

El ambiente institucional en la labor docente en el aula ha sido fundamental para alcanzar un aprendizaje significativo en nuestros estudiantes de manera positiva para llegar a una calidad de la educación, que el cual persigue el Estado a través de Ministerio de Educación; por ello el docente busca una estrategia de manera adecuada para la enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes, una arma para llegar con un sentido de buscar una educación pertinente de acuerdo al contexto en el que se encuentra, principalmente en el Distrito de Azángaro.

En los países subalternos del tercer mundo o en proceso de desarrollo como el nuestro; se requiere con suma urgencia la práctica de un clima institucional adecuado por parte del docente, con iniciativa del director de la institución educativa donde le toca dirigir. Por otra parte, la rapidez con que cambia nuestro mundo de hoy, y con el avance de la tecnología se viene



imponiendo el constante cambio de la educación a través de medios de comunicación radiales, televisivos, internet, las cuales está a la orden de día y el desempeño docente debe estar a ese nivel de su trabajo pedagógico, sin que tome en cuenta los factores que influyen por cierto casos del clima institucional.

El interés que se le da en el clima institucional en cuanto al desempeño docente, va siendo desplazado, por ciertos factores que atañe el desempeño docente quiere decir que el valor y la importancia del clima institucional van perdiéndose a falta de una escuela de práctica de valores de forma inconsciente por valores y formas de vida que llegan del exterior a través de los medios de comunicación y esto, en aras de promover el consumo internacional, la moda, lo exclusivo, generando así un distanciamiento entre las generaciones.

La investigación de este problema tiene como objetivo general explicar sobre El ambiente institucional y su incidencia, la cual repercute en el trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primario estatal del distrito de Azángaro en el año 2022.

Creemos que nuestro estudio contribuye principalmente a lo siguiente: esta investigación es teóricamente significativa porque examina cómo el entorno institucional influye en el proceso de enseñanza, lo que a su vez repercute en el aprendizaje de los alumnos de las escuelas primarias públicas del distrito de Azángaro, por qué es urgente un trabajo de reflexión y cambio en el magisterio del ámbito jurisdiccional, la integración de personas, en este caso de los estudiantes se realiza por medio de la socialización y trabajo conjuntamente con la práctica pedagógica del docente tomando en cuenta su desempeño como como tal.

En lo Aplicado, este estudio se lleva a cabo debido a la necesidad existente. En las escuelas primarias del distrito de Azángaro, para poder evaluar y mejorar



nuestros métodos de participación de los alumnos en el aula, una gran oportunidad sería con una escuela de directores y docentes sobre la atmósfera organizacional y el rendimiento del docente, con la finalidad de rescatar los valores positivos para el trabajo en aula junto a sus estudiantes y su efecto del logro de resultados positivos de un aprendizaje significativo.

En lo metodológico, Para alcanzar los objetivos del estudio se utilizaron procedimientos de investigación, como encuestas y su posterior procesamiento. El objetivo era averiguar en qué medida los profesores de las escuelas primarias públicas del distrito de Azángaro influían tanto en el clima escolar como en las experiencias de aprendizaje de los alumnos.

El propio investigador elaboró el cuestionario que se utilizó para alcanzar los objetivos. Treinta preguntas se referían al entorno institucional como variable independiente y veintiuna al rendimiento de los profesores como variable dependiente en la encuesta.

Esto encaja bien con el diseño de la encuesta.

A continuación se presenta un resumen de las cuatro secciones que componen el documento: El primer capítulo introduce el problema, explica su presentación, ofrece una formulación, explica la lógica que lo sustenta, analiza las restricciones y establece los objetivos. En el capítulo dos, se presentan los fundamentos teóricos, el marco conceptual y los antecedentes que conforman el marco teórico de referencia, asimismo comprende las hipótesis de trabajo, las variables y su operacionalización. El tercer capítulo trata sobre el procedimiento metodológico, conformado por el tipo y nivel, la metódica, Población y muestra, los métodos y herramientas, así como el estilo de redacción. El cuarto capítulo aborda los hallazgos y su análisis.



Por último, cabe señalar que para obtener una maestría en educación con especialización en Administración y Gestión Educativa, se cumplieron todos los requisitos previos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina «Néstor Cáceres Velásquez» en Juliaca.

Sección I Este apartado desarrolla la problemática de investigación, incluyendo la contextualización Del escenario, la formulación de la interrogante, así como la exposición del objetivo general y los objetivos específicos.

Sección II Se expone el marco teórico, en el cual se incorporan los antecedentes de la investigación y los fundamentos teóricos fundamentales, la formulación de la hipótesis y la identificación de las variables de análisis.

Sección III Aquí se describe El método utilizado en la investigación, especificando el enfoque, el diseño, la tipología del estudio, la población y la muestra elegida, así como las técnicas e instrumentos empleados utilizados para la recopilación de información.

Sección IV Se exponen los hallazgos obtenidos, acompañados del Evaluación y comprensión de la información, para posteriormente formular las conclusiones y recomendaciones resultantes del estudio.

Sección V Incluye las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos pertinentes que complementan la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Uno de los aspectos relevantes que, en la actualidad afrontan las instituciones educativas de educación básica regular, es la de implementar una diversidad de estrategias que permiten que los docentes muestren su compromiso con los planes y objetivos institucionales, participen de manera efectiva y colegiada en la implementación los planes y acciones educativas.

En este contexto es que se reconoce al clima institucional como una categoría emergente, cuya implementación y estudio permitirá tener ciertas repercusiones positivas y objetivas de manera real en las actividades de práctica y mejora de las acciones laborales en las instituciones educativas públicas del nivel primario en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, la cual prima en un número mayor de los docentes que no practican este valor fundamental en la actuación docente. Desde este enfoque, los educadores que se identifican y se insertan en clima institucional, poseerán mayores probabilidades de ejercer una labor efectiva y por lo tanto mostrar un mejor desempeño laboral.

Esta acción de trabajo con compromiso es acompañada sin duda de un liderazgo significativo de parte de los docentes, la que sin duda es una variables importantes que se debe considerar dentro del ámbito de la labor y clima de trabajo

de los actores educativos, principalmente de parte de los profesores, es por esta razón se ha considerado el estudio en el presente trabajo de investigación. Lo importante y relevante que es ejercer un liderazgo docente para contraer un ambiente de trabajo armonioso.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1.- Problema General

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022?

1.2.2.- Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el grado de impacto de la dimensión motivación en el rendimiento docente dentro de las instituciones públicas de educación primaria del distrito de Azángaro?
- b) ¿En qué medida incide la dimensión comunicación en el rendimiento profesional de la enseñanza en las instituciones escolares públicas de primaria pertenecientes a la UGEL de Azángaro?
- c) ¿Cuál es el grado de incidencia de la dimensión participación en el rendimiento profesional de la enseñanza en las instituciones escolares públicas de primaria pertenecientes a la UGEL de Azángaro?
- d) ¿En qué medida incide la dimensión confianza en el profesional de la enseñanza en las instituciones escolares públicas de primaria pertenecientes a la UGEL de Azángaro?



1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación Teórica.

Mejorar nuestra comprensión de cómo el entorno institucional influye en la eficacia de los docentes es la fuerza motriz que impulsa este estudio. El objetivo general es mejorar las experiencias educativas de los alumnos aumentando su nivel de rendimiento y comprensión. Este es el objetivo de los fundamentos teóricos del estudio.

Asimismo, las actividades pedagógicas y su organización ante ustedes en las brechas que surgen durante la situación académica, basadas en los objetivos que se han establecido para desarrollar sus competencias, se apoyan en la aplicación coherente del clima institucional en términos de rendimiento docente.

1.3.2. Justificación Práctica.

Encontrar una solución al problema de los desacuerdos que surgen entre compañeros de trabajo en las instituciones educativas requiere que los investigadores examinen en qué medida el entorno institucional influye en la eficacia de los docentes. Los resultados del estudio arrojarán luz sobre el impacto que tiene el ambiente escolar en la carga de trabajo y la productividad de los educadores, contribuyendo así a la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

1.3.3. Justificación Metodológica

Las mejores formas de mejorar las relaciones interpersonales en el entorno escolar pueden encontrarse estudiando cómo influye el entorno institucional en la eficacia de los profesores. También se puede optimizar el entorno institucional con su ayuda para identificar las medidas más importantes que deben adoptarse. Dado que estos métodos e instrumentos pueden emplearse en investigaciones similares, su importancia metodológica es evidente.

1.4. Límites del problema de investigación.

Alcance. En el trabajo de investigación que proponemos, en lo que se refiere a la variable independiente clima institucional, se preocupa de las dimensiones de Operatividad organizacional, configuración estructural, proceso de toma de decisiones, interacción comunicativa y estímulo motivacional. Respecto a la variable dependiente, el rendimiento del docente se consideran solamente las dimensiones de la práctica educativa.

Límites. En lo que corresponde a temporalidad, por tratarse de una investigación transversal, los datos recogidos se ajustan al año 2022. Por lo tanto, los límites espaciales se circunscriben al contexto de la Unidad de Gestión Educativa de Azángaro.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Identificar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente en los centros educativos de nivel primario pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar el grado de incidencia de la dimensión comunicación en el rendimiento profesional de la enseñanza en las instituciones escolares públicas de primaria pertenecientes a la UGEL de Azángaro.
- b) Establecer el impacto de la dimensión motivación en el desempeño profesional de la enseñanza en las instituciones escolares públicas de primaria pertenecientes a la UGEL de Azángaro



- c) Determinar el impacto de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de educación primaria vinculadas a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro
- d) Descubra el gran efecto que tiene la confianza en sí mismos de los profesores en su rendimiento en el aula en las escuelas primarias públicas de Azángaro, que están bajo la supervisión de la Unidad de Gestión Educativa Local.
 - circunscrito en el país y en el mundo.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

El clima institucional ejerce una influencia significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación primaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicos

- a) La dimensión comunicación presenta una incidencia significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.
- b) La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario en el distrito de Azángaro
- c) La dimensión participación repercute de forma significativa en el desempeño docente en los centros educativos públicos de nivel primario adscritos a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.
- d) La dimensión confianza ejerce una incidencia significativa en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.



1.7. Variables

Variable Independiente

Clima institucional

Variable Dependiente

Desempeño docente

1.8. Operacionalización de las variables

Tabla 1

operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA CALIFICACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL	Comunicación	Consideración entre colegas Trato respetuoso entre colaboradores Reconocimiento mutuo entre miembros del equipo Transferencia de información Coordinación entre compañeros de trabajo Mecanismo de socialización de los empleados	Muy bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), Muy alto (5).
	Motivación	Satisfacción en el trabajo Reconocimiento Prestigio Autoestima Autonomía	
	Participación	Participación en la comisión de gestos escolar Se involucra en todas las actividades de la escuela Es comprometido en la gestión escolar Se identifica con el cumplimiento de los objetivos institucionales	
	Confianza	Tiene plena identidad con la institución Tiene confianza con las actividades que realiza Se siente seguro y confiado Se siente complacido en la realización de sus actividades	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE	Práctica Educativa	1. Asistencia y puntualidad 2. Participación activa del profesorado 3. Coordinación entre pares 4. Trabajo en equipo 5. Participación en las jornadas de reflexión entre docentes 6. Autonomía profesional alcanzada para desarrollar las actividades pedagógicas 7. Capacidad para realizar las actividades pedagógicas 8. Conocimiento de deberes y derechos 9. Iniciativa – Proactividad, Adaptación – flexibilidad 10. Liderazgo personal 11. Análisis de problemas – toma de decisiones 12. Comunicación 12. Motivación individual e intergrupal	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Nota: Elaboración propia del investigador



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el contexto nacional y global existen algunas publicaciones; de la misma manera se han realizado estudios acerca De la atmósfera organizativa en la actuación docente y sobre su influencia respectiva, Con el propósito de identificar estudios que respalden el marco teórico de la investigación, seguidamente se expone el siguiente resumen:

2.1.1. Internacional

(Medina, 2017), desarrolló la tesis titulada 'Se analiza cómo el ambiente organizacional afecta el rendimiento profesional de los docentes de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán de Quito, investigación presentada para acceder al grado de Magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

El objetivo de la investigación era averiguar en qué medida la cultura de una organización influía en la productividad de los profesores. Esta investigación descriptiva fue realizada por el autor utilizando el software SPSS y la correlación de Pearson. Cincuenta docentes de la Unidad Educativa Privada Santo Domingo de



Guzmán participaron en el estudio, que comparó el entorno organizacional (variable independiente) con el grado de rendimiento docente (variable dependiente). Se utilizó el cuestionario HayMcBer para evaluar el entorno laboral. La encuesta constaba de un total de 90 preguntas, lo que permitió a los investigadores examinar cómo perciben las personas el potencial humano en relación con seis factores: responsabilidad, reconocimiento, claridad, normas y adaptabilidad. Se utilizaron cuatro medidas institucionales para evaluar el rendimiento de los instructores. Estos procedimientos se diseñaron para cumplir los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación (MinEduc). La gestión del aprendizaje, el desarrollo profesional, la competencia disciplinaria y el compromiso ético son los cuatro ámbitos que abordan estas herramientas. A partir de los datos obtenidos sobre el clima organizacional, el investigador pudo determinar que la institución investigada tiene sus propios microclimas únicos, diferenciando entre el nivel Básica y el Colegio. Aunque hubo una clara diferencia en las medidas utilizadas para determinar el nivel básico, esta diferencia no afecta significativamente a la posición que ocupa la medición en la escala. Un aspecto del éxito de la institución en el cumplimiento de los criterios de calidad educativa es la valoración del autor de que el rendimiento del profesorado es medio. Los resultados de la evaluación del rendimiento del profesorado llevaron a esta conclusión. En la misma línea, los resultados del análisis de correlación mostraron que la variable del entorno organizativo afectaba poco a la variable del rendimiento de los profesores, para mejor. Otra conclusión de la investigación es que existe un déficit importante en los incentivos del entorno organizativo, pero que esto tiene poco impacto en el rendimiento. En conclusión, afirmó que esta empresa debería dar prioridad a la



flexibilidad para maximizar el rendimiento, pero que los incentivos deberían ocupar un lugar central para mejorar la impresión del ambiente interno de la empresa.

(Gonzáles, 2019), Desarrolló una investigación titulada "Análisis del clima laboral y su impacto en el desempeño docente en instituciones educativas privadas de Guayaquil", presentada como requisito para optar al grado de Máster en Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

Este estudio se propuso identificar los factores más importantes que influyen tanto en el clima del lugar de trabajo como en la eficacia de sus instructores. Además, buscó determinar la validez de la hipótesis propuesta, que afirma que el rendimiento de los profesores se ve afectado por su lugar de trabajo. Utilizando métodos cuantitativos, la autora llevó a cabo el estudio utilizando un diseño transversal no experimental. Como parte de la metodología, utilizó la técnica de correlación estadística de Pearson. Para su satisfacción, esto le permitió descubrir si la variable del entorno organizativo está relacionada con la variable del rendimiento de los profesores. Aún más impresionante fue su destreza para generar tablas estadísticas y evaluar los resultados de cada variable utilizando el programa estadístico SPSS.

(Paladines, 2017), llevó a cabo influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los docentes de las escuelas de Quito». Era la tesis que tenía que presentar para obtener mi licenciatura en Psicología por la Universidad de las Américas de Quito, Ecuador, con especialización en psicología organizacional.

El objetivo de esta investigación fue analizar a los profesores de colegios privados de Quito para determinar el impacto que tenía el entorno laboral en su

productividad. El autor optó por un enfoque cualitativo, ya que el estudio se centraba en las percepciones de los profesores sobre los entornos organizativos de sus respectivas instituciones. Del mismo modo, para profundizar en la relación entre las dos variables, se eligió un alcance explicativo. Una de las conclusiones más destacadas es la necesidad de que el psicólogo organizacional realice una evaluación técnica para establecer una base de referencia con los elementos que influyen en el entorno organizacional. Dado que cada empresa u organización tiene sus propias características únicas, es fundamental desarrollar un plan que contenga sugerencias específicas para manejar los problemas que surgen dentro de la empresa. Además, se cree que las funciones de los gerentes y ejecutivos son cruciales para la implementación de cambios, por lo que su valor en esta investigación es vital. Esto no solo demuestra que la gestión se lleva a cabo de forma adecuada y con una base sólida, sino que también destaca la importancia del liderazgo en el desempeño de las tareas de recursos humanos. Dado que el desarrollo adecuado de los estudiantes se considera el objetivo principal de las instituciones educativas, esto demuestra aún más la importancia de hacerlo. Más allá de esto, los profesores también deben participar en un aprendizaje entre pares suficiente y maximizar el impacto de sus propias oportunidades de desarrollo profesional continuo.

(Viñan Villagrán, 2015), Elaboró un Trabajo de Grado denominado "Impacto del clima organizacional en el desempeño del personal docente de la Escuela de Física y Matemática de la Facultad de Ciencias de una Institución de Educación Superior del Ecuador", presentado para optar al grado de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito – Ecuador.



2.1.2. A nivel nacional

La investigación se propuso responder a la pregunta «¿Cómo se relaciona el entorno laboral con el rendimiento profesional?» analizando las características vinculadas al entorno de una empresa. El objetivo de esta investigación era precisamente ese, recopilando datos de profesores de la prestigiosa Universidad Politécnica de Chimborazo, una institución pública ecuatoriana conocida por sus enfoques innovadores en materia de educación a escala nacional. Para evaluar la eficacia del profesorado, se utilizó el Reglamento Integral de Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Para esta evaluación se desarrollaron las herramientas utilizadas por la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI) y la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC). Las mejoras en el rendimiento de los usuarios y la calidad de sus resultados fueron cuestiones secundarias con respecto a la motivación fundamental para crear estos recursos. Como parte de sus responsabilidades como profesora investigadora, la Dra. Sonia Palma Carrillo creó el «Manual de la Escala de Entorno Laboral CL-SPC», que utilizamos para recopilar datos sobre esta variable. Las cincuenta preguntas de este instrumento utilizan la escala Likert, por lo que es La investigadora pudo extraer conclusiones sobre el estudio después de profundizar en el entorno organizativo de la Facultad de Ciencias, que se encuentra dentro de la Escuela de Física y Matemáticas de una universidad ecuatoriana. El hecho de proporcionar una estrategia de cambio basada en los datos recopilados nos permitió llegar a esta conclusión. Estos resultados estaban relacionados y demostraban que el entorno de trabajo afectaba significativamente a la productividad de los profesores.

(Requena, 2016), En el marco de su máster en Investigación Educativa, completó su tesis sobre «El clima organizativo en el rendimiento docente» en la



Universidad de Carabobo, en Bárbula (Venezuela). Este estudio se propuso responder a la pregunta «¿Es el entorno de la organización un factor que influye en el rendimiento de sus educadores?», tomando como referencia la Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica, situada en la localidad de Naguanagua, en el estado de Carabobo. El autor se propuso definir tres términos clave entorno organizativo, desempeño docente y gestión educativa para llevar a cabo la investigación. Como parte de su metodología descriptiva, la investigación utilizó un diseño de campo. Se seleccionó una muestra comparable al treinta por ciento de la población del grupo de setenta y cinco profesores que la componían. Se utilizó un cuestionario estructurado con veinte preguntas cerradas como instrumento de investigación para recopilar datos. La encuesta se empleó como método de recopilación de información. En el cuestionario se utilizó la escala Likert, que posteriormente fue verificada por la evaluación de expertos. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad, y los resultados mostraron que tenía una puntuación de fiabilidad del 92 %. En resumen, los resultados del estudio indicaron que cuando los profesores creen que la gestión de la educación supone una amenaza para la estabilidad de sus carreras y la seguridad de sus puestos de trabajo, esto repercute en los resultados de sus evaluaciones, independientemente de su dedicación a la profesión docente y de su nivel de preparación para los procesos educativos. En cuanto a las sugerencias, recomendó desarrollar un ambiente de trabajo basado en los principios de confianza y colaboración. Esto se haría con la intención de eliminar los sentimientos de aislamiento, confusión e incertidumbre que experimentan las personas que forman parte de la empresa.

El objetivo fundamental de esta investigación fue identificar y analizar los factores que influyeron en la eficacia pedagógica de los profesores que trabajaban



en la Institución Educativa Isaac Newton de Cajamarca en 2021. Este estudio utilizó un diseño transversal no experimental para proporcionar los resultados de una investigación descriptiva-correlacional. Como parte de ello, analizamos los datos recopilados en el pasado sin modificar ninguno de los factores. El grupo estaba formado por cuarenta profesores, y cada uno de ellos recibió un cuestionario estructurado con veinte preguntas en total, una por cada una de las características investigables. Mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman al conjunto de datos, se pueden examinar los datos. Un valor p de 0,000, inferior a 0,05, arrojó el siguiente resultado analítico: $Rho = 0,733$. Esto demuestra que la asociación entre la cultura corporativa y la eficacia de los profesores es fuerte y estadísticamente significativa. Es decir, las mejoras en la eficiencia y la dedicación de los educadores son directamente proporcionales al grado de mejora de sus condiciones de trabajo. Tras revisar los datos, se concluyó que los dos factores mencionados anteriormente están directa y significativamente relacionados entre sí dentro de la institución mencionada. Un coeficiente Rho de Spearman de 0,514 y un valor p de 0,000 indican una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de la comunicación y el rendimiento docente, según los datos. Esto demuestra que tener interacciones productivas durante la enseñanza y el aprendizaje es un factor determinante para un mejor rendimiento laboral. También se demostró que el factor motivador tenía una buena asociación con el rendimiento de los instructores ($Rho = 0,733$, $p = 0,000$). Esto demuestra que los profesionales del sector educativo ven una clara correlación entre el aumento de la estimulación y su rendimiento. No solo eso, sino que el valor p de 0,000 y el coeficiente Rho de 0,548 muestran que la asociación entre la dedicación y el rendimiento era estadísticamente significativa. Los resultados muestran que los niveles de



rendimiento de los profesores están en cierta medida correlacionados con su grado de dedicación a la dinámica institucional.

El objetivo principal de este estudio era examinar los campus universitarios de Tembladera y Contumazá en 2020 para detectar posibles correlaciones entre el compromiso organizativo y el trabajo en equipo. El estudio en cuestión se basó en una muestra de 91 educadores. Esta investigación utilizó un diseño de estudio correlacional para alcanzar sus objetivos. Se entregaron dos cuestionarios distintos a los participantes. El objetivo principal de la encuesta inicial, que incluía 18 preguntas en total, era averiguar el grado de implicación de las instituciones. Sin embargo, el objetivo de la cuarta encuesta, que constaba de 41 preguntas, era evaluar la dinámica del trabajo en equipo. Los participantes en el estudio mostraron un grado de compromiso medio-bajo, lo que representaba el 94,5 % de la muestra total. Del mismo modo, el 70,3 % del total de la extensión de la colaboración se encuadraba en estas mismas categorías. El estudio reveló una fuerte relación ($p < 0,01$) y una correlación positiva entre las dos variables consideradas y elevada ($r_s = 0.986^{**}$). De igual manera, Se evidenció una conexión significativa entre las dimensiones de la implicación institucional y el trabajo en equipo, destacando el compromiso normativo ($r_s = 0.794^{**}$) y el afectivo ($r_s = 0.743^{**}$) con una correlación fuerte, mientras que el compromiso por continuidad presentó una relación moderada ($r_s = 0.697^{**}$). Además, se identificó una conexión estadísticamente relevante entre las distintas dimensiones del compromiso organizacional y las del trabajo en equipo. El estudio concluyó que los miembros del cuerpo docente de las instituciones educativas de Tembladera tienen un alto grado de dedicación a la organización y trabajan bien juntos, Contumazá, en 2020, mantienen una correlación altamente significativa, subrayando la importancia de



fomentar estos aspectos dentro del entorno educativo para mejorar la colaboración y el desempeño docente.

Munive Onsihuay (2016) llevó a cabo una investigación sobre la relación entre la cultura de una institución y su rendimiento educativo en la Institución Educativa Inmaculada de Concepción, en Los Olivos. Nos propusimos investigar este tema porque queríamos saber qué hace que los profesores sean tan malos en lo que hacen y cómo el entorno institucional afecta a su eficacia en el aula. Para alcanzar este objetivo, analizaremos la Institución Educativa Inmaculada de Concepción en la zona de Los Olivos desde la perspectiva del rendimiento educativo y la identidad institucional. Concretamente, queremos saber cómo las competencias pedagógicas, los factores emocionales, la responsabilidad y las relaciones interpersonales se relacionan con los diversos componentes del desempeño docente y cómo estos, a su vez, se relacionan con los diversos componentes del clima institucional, como la motivación, la confianza, la participación y la comunicación. Esta investigación se llevó a cabo en 2016 y se utilizó una estrategia de investigación fundamental. Ese objetivo se alcanzó utilizando un enfoque de investigación no experimental, correlacional-descriptivo. Esto incluyó la realización de pruebas a cincuenta empleados escolares diferentes que eran profesores. Mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman, el objetivo de este análisis de datos era determinar el valor Rho, que resultó ser 0,657. Existe una relación estadísticamente significativa y sólida entre el entorno institucional y el rendimiento de los educadores, ya que este valor es bastante considerable. Además, se encontraron las siguientes correlaciones: 0,281 para el contacto comunicativo en el entorno institucional, 0,419 para el nivel de confianza y 0,619 para la variable del clima institucional total, todas ellas relacionadas con el



rendimiento de los profesores. Según los resultados, el rendimiento, la dedicación, la eficiencia y la calidad pedagógica de los docentes pueden mejorarse en un entorno institucional adecuado que fomente la confianza en una cultura corporativa que valora la motivación y el compromiso, dentro de la comunidad educativa y a través de una comunicación abierta. Según esta investigación, mejorar la eficacia de los profesores repercute en la calidad de la educación en su conjunto, y una forma de hacerlo es enriqueciendo la enseñanza en el aula y el entorno de aprendizaje de los alumnos.

2.1.2. Nacional y local.

(Moreano, Los investigadores Wanchaq-Cusco (2018) analizaron cómo el ambiente de los centros de educación infantil afectaba a la eficacia de los instructores en el aula. Obtuvo una maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín en Arequipa, Perú, con especialización en gestión y administración educativa, tras completar todos los requisitos previos del curso. Su tesis se centra en "El clima institucional y su relación con el desempeño docente en los centros de educación infantil del distrito de Wanchaq – Cusco" aborda este tema. (Moreano, 2018)

Los dos objetivos principales del estudio eran determinar el impacto del entorno organizativo en la eficacia educativa y encontrar una solución. El objetivo era garantizar que los niños en edad preescolar de la zona de Wanchaq, que forma parte de la región y provincia de Cusco, tuvieran la mejor experiencia educativa posible. Un clima organizativo optimista tiene un efecto favorable en la eficacia de los maestros de preescolar en todo el distrito de Wanchaq, la provincia y la región de Cusco, tal y como se indica en el plan presentado. El rendimiento académico de los alumnos mejora cuando el entorno de aprendizaje es ideal, ya que los docentes



pueden desempeñar mejor su labor. La investigadora separó la variable dependiente del rendimiento educativo de la variable independiente del entorno institucional. A continuación, señaló que varios factores, como el rendimiento de los alumnos, la moral de los docentes y los objetivos de los padres, influyen en la disposición del aula. La autora utilizó un enfoque descriptivo y correlacional para llevar a cabo la investigación. Las técnicas de investigación incluyeron la observación directa, cuestionarios y entrevistas. Tras su recopilación, los datos se sometieron a una serie de procesos, entre ellos el procesamiento y la visualización mediante gráficos estadísticos. Con el fin de optimizar la calidad de los servicios educativos y, en particular, el rendimiento de los instructores, es necesario investigar el entorno institucional, según se desprende de este estudio.

(Reto Huaranga, 2018), realizó la Tesis "Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017", para obtener el Grado Académico de: Maestra en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

El objetivo principal del estudio, que se basó en las opiniones de profesores de la Universidad César Vallejo en la región de San Juan de Lurigancho, era confirmar que existe una relación entre el entorno institucional y la eficacia de los docentes. El estudio se llevó a cabo utilizando una estrategia transversal, que es una técnica no experimental. Los estudios descriptivos, correlacionales y causales forman parte de este paradigma. Se llevó a cabo un examen de los datos utilizando el marco teórico ofrecido por el entorno institucional y la eficacia docente. Sesenta docentes conformaron la población muestral de esta investigación. Para este estudio, utilizamos un instrumento de escala de calificación estructurada con cinco categorías separadas para recopilar datos de cada participante. Además, los datos



de la base de datos se analizaron utilizando el software estadístico SPSS, que tuvo en cuenta los ítems que se utilizaron. A continuación, los datos se presentaron en formato gráfico y tabular, y se llevó a cabo un análisis inferencial con la ayuda del coeficiente de Spearman. Estos resultados demostraron la existencia de un evento significativo, y el descubrimiento de un valor r de 0,65 indicó una asociación algo positiva. Así, encontramos un nivel de significación de $p = 0,000$, que es inferior al criterio $\alpha = 0,05$. Este hallazgo nos permite aceptar la hipótesis específica 1, que afirma que el entorno institucional afecta significativamente al rendimiento de los profesores, y rechazar la hipótesis nula.

(Nieves, 2018), Realizó la tesis denominado "El clima institucional y su vínculo con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014", presentado como requisito para obtener el grado de Maestro en Gestión de Instituciones Educativas en la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – Perú.

Para llenar un vacío en nuestra comprensión de cómo la cultura escolar afecta la eficacia de los profesores en el aula, los autores del estudio se vieron obligados a recopilar datos secundarios. También se analizó el desempeño de los miembros del cuerpo docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. La confianza, la motivación, el compromiso institucional y la comunicación interna fueron algunos de los muchos aspectos que se tuvieron en cuenta en esta revisión. La investigación utilizó un método correlacional y un enfoque básico como parte de su diseño no experimental. La población estaba formada por miembros del cuerpo docente de la facultad de administración; se seleccionó aleatoriamente a 62 profesores de este grupo. Para realizar la encuesta, se utilizó un cuestionario con escala Likert. Los resultados del estudio, que



analizaba los factores que influyen en el ambiente de la facultad y su correlación con la eficacia de los profesores en el aula, mostraron que el 81 % de los profesores cree que existe una falta de comunicación entre sus colegas. Del mismo modo, el 53 % de los educadores cree que sus superiores les inspiran eficazmente para esforzarse al máximo en su profesión. Sin embargo, muchos profesores (de hecho, el 77 %) sienten que existe una gran desconfianza en la profesión docente. Por el contrario, el 67 % de los encuestados afirmaron estar satisfechos con su nivel de compromiso con las tareas académicas, de investigación y docentes. La investigación reveló que la variable del entorno institucional está estrechamente relacionada con la variable del rendimiento docente (Rho de Spearman = 0,712).

(Saldaña, 2018), Realizaron la tesis «Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca» con el fin de obtener el título de Máster Académico en Gestión Educativa en la Universidad Privada. Urrelo, Antonio Guillermo, Cajamarca, Perú.

El objetivo principal del estudio era averiguar cómo afectaba el clima escolar al rendimiento de los profesores en una escuela primaria normal de Cajamarca. Se llevó a cabo utilizando una metodología no experimental y transversal, y se confirmó la hipótesis mediante un enfoque descriptivo-correlacional. El grupo de investigación estuvo compuesto por un total de 32 educadores de escuelas primarias, secundarias y preparatorias. Los datos se recopilaron mediante dos encuestas independientes: una para medir la eficacia del ambiente escolar y otra para evaluar el rendimiento de los profesores. La hipótesis se comprobó mediante la prueba estadística no paramétrica de Pearson. Los resultados de este estudio indican una correlación media favorable entre la variable del entorno institucional y la variable del rendimiento de los profesores.



(Valencia, 2016), Su plan era obtener una Maestría en Ciencias de la Educación con especialización en Administración Educativa en la Universidad Nacional del Altiplano en Puno, Perú. Ese objetivo se cumplió cuando terminó su tesis, «La relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Copani, provincia de Yunguyo».

Las escuelas primarias del distrito de Copani, provincia de Yunguyo, fueron el foco de un estudio realizado en 2014 con el objetivo de determinar si existe o no una correlación entre el clima escolar y la eficacia docente. La población estaba compuesta por los educadores y administradores que trabajaban en estas instituciones, mientras que se seleccionó a cuarenta personas para la muestra mediante un procedimiento de selección probabilístico. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó un enfoque descriptivo y explicativo. El estudio también utilizó métodos cuantitativos, además de un enfoque correlacional. El objetivo del estudio era determinar el grado de conexión entre el ambiente de la institución y el rendimiento de los instructores. El uso de representaciones gráficas y tablas de distribución de frecuencias, junto con estadísticas descriptivas, permitió demostrar esta relación. Este estudio estadístico inferencial utilizó la prueba chi-cuadrado no paramétrica para determinar los valores cruciales y los valores calculados. Dado que el 47,5 % de los encuestados calificó tanto el clima institucional como la eficacia docente como «alrededor de la media», el autor concluye que los dos factores no están significativamente relacionados. Del mismo modo, el valor de 20,193 de la prueba de chi cuadrado validó la relación encontrada entre las variables. Tanto la calidad de la enseñanza como el ambiente general de la escuela se consideran normales según esta puntuación. Los resultados de 0,512, medidos por el coeficiente Tau-c de Kendall, indican una relación mínima o insignificante.



2.2. Bases teóricas de la investigación

Todas las relaciones entre la dirección del colegio, el profesorado, los alumnos, Los padres y otras partes interesadas de la comunidad educativa dan forma al entorno físico de la escuela a través de sus actividades. El modelo de gestión, los procedimientos, los factores ambientales y las interacciones entre las numerosas partes interesadas en la educación contribuyen a crear el ambiente único de la escuela. Cada institución posee un clima institucional único, determinado por el bienestar de sus integrantes y la dinámica generada entre docentes y estudiantes. Este factor es clave para la salud organizacional y el rendimiento académico, ya que un ambiente positivo fomenta el desarrollo y el progreso tanto individual como colectivo. Según Fox, el clima institucional es un elemento esencial para la mejora continua en el ámbito educativo. (1973 citado CISE-PUCP, 2007, p. 5- 6, 41)

Para él, una escuela solo puede fomentar un entorno positivo si sus miembros están muy unidos, se sienten seguros, satisfacen sus necesidades individuales y defienden unos principios morales sólidos. Varios autores han argumentado que el entorno institucional es crucial para que los estudiantes y el profesorado establezcan relaciones significativas dentro de la comunidad universitaria. Su influencia es clave en la calidad de la transmisión del conocimiento y en el cumplimiento de los objetivos educativos esperados en cada institución.

Un ambiente favorable en la escuela está estrechamente relacionado con las características individuales de cada miembro de la institución, con quienes interactúa a diario. Así lo señala Silva (2001), quien también sostiene que el clima escolar dentro del sistema educativo define indicadores de calidad esenciales y oportunos.



2.2.1. Denominación del clima

Palabras que describen el ambiente mental: lo que llamamos «clima psicológico» de una organización es, en realidad, cómo se sienten las personas al trabajar allí. En cuanto a sus dimensiones arquitectónicas, se consideran aspectos como el proceso de producción, el estilo de liderazgo, la facilidad para llevar a cabo tareas, las actividades desarrolladas y los resultados alcanzados. Estos elementos permiten evaluar el estado del clima institucional dentro de la escuela. Como se afirma en CISE-PUCP, 2007, página 58, la dimensión subjetiva individual presentada por Drexler (1977), Paolillo (1982) y Zohar (1981) confirma la evaluación personal y altamente individualizada que llevan a cabo los miembros de la escuela, cuyo objetivo es abordar las cualidades de cada uno de ellos. Lo fundamental es que el individuo experimente bienestar psicológico en su entorno laboral

Clima social: Un clima emocional armonioso y propicio puede fomentarse mediante la presencia de interacciones interpersonales entre los miembros de la comunidad escolar, incluidos los administradores, los profesores, los alumnos y los padres. Clima emocional: es fundamental que todas las personas demuestren su capacidad de amar y sentir compasión para crear un entorno positivo y estimulante en la escuela. Según CISE-PUCP (2007, pp. 134-135, p. 60), que cita la Teoría X y la Teoría Y de McGregor (1960), el director es el líder más importante a la hora de determinar el entorno organizativo. Condiciones que promueven el rendimiento académico y la investigación:

Uría (1998, p. 39) afirma que los principios académicos, la investigación y las perspectivas sobre las actividades escolares son aportados tanto por los alumnos



como por los profesores, quienes posteriormente establecen relaciones personales y grupales al compartir estas cosas.

Niveles ambientales: los observables resultantes. Un «clima abierto» es aquel en el que los empleados son libres de participar en trabajos colaborativos, aprender unos de otros y alcanzar su máximo potencial como individuos; este tipo de entorno laboral está diseñado para fomentar estas cualidades. Por el contrario, las normas estrictas que describen cómo cada miembro de la organización interactúa con la institución caracterizan un entorno cerrado.

Todo lo que la vida de un estudiante tiene que ver con su educación forma parte del ambiente escolar. Un entorno propicio para el aprendizaje puede crearse más fácilmente cuando existe un elemento de orden. Más allá de las consideraciones mencionadas anteriormente, es fundamental señalar la importancia del buen comportamiento de los estudiantes y la disponibilidad de entornos saludables que apoyen las actividades educativas. Los administradores escolares, los profesores y los estudiantes se benefician de un entorno más agradable, ya que refuerza los lazos que unen a todos en torno al objetivo común de proporcionar una educación de calidad.

El entorno del aula es el escenario en el que tiene lugar el aprendizaje. El papel del maestro es ayudar, orientar y apoyar a los estudiantes mientras adquieren conocimientos utilizando métodos y estrategias apropiados y fomentando su confianza. En este contexto, se toma en consideración la firmeza, el orden y la claridad del maestro a lo largo de la lección. Las acciones del maestro deben centrarse en el aprendizaje de los estudiantes.

Clima escolar institucional: Por otro lado, Martín (1998) lo caracteriza como "un espacio establecido dentro de la escuela que está en consonancia con las



experiencias diarias de los miembros de la institución educativa." La ubicación debe estar en línea con las creencias, valores, comportamientos y motivaciones de la persona que presta el servicio; esto se comunica a través de amistades profesionales e interpersonales. Por lo tanto, se está desarrollando un paradigma que abarca liderazgo, comunicación, creatividad, motivación, confianza y planificación.

Al mismo tiempo, Se afirma lo siguiente: «Se considera que un elemento esencial que contribuye a los procedimientos organizativos es un entorno de trabajo agradable». Contar con un lugar de trabajo agradable es fundamental para el buen funcionamiento de la escuela y su misión de promover una vida armoniosa en el campus. Estas son algunas de las cualidades esenciales que toda buena institución educativa necesita: un personal que quiera trabajar en equipo, apertura a nuevas ideas, capacidad para adaptarse a nuevos métodos tanto dentro como fuera de la escuela, buenas habilidades de planificación y prevención, comunicación clara y eficaz, participación activa, respeto y confianza entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Según (Fernández T. , 2004), Lo que conforma el ambiente institucional de una institución educativa son sus características psicológicas. El clima institucional refleja los componentes organizativos de la escuela, que incluyen tanto elementos funcionales como personales. El clima también tiene un estilo que se alinea con los éxitos educativos de la escuela.

En conclusión, es razonable afirmar que el entorno institucional es un fenómeno multifacético y complejo que tiene en cuenta varios factores, como el liderazgo, la adaptabilidad, el compromiso, dentro de la propia escuela, fomentando un ambiente de aceptación, armonía y trabajo en equipo. Según Scott (2003), el



clima escolar influye significativamente en la eficacia de los profesores en el aula. Esto se debe a que las interacciones de los profesores en el aula determinan si sus alumnos reciben o no la atención y el entusiasmo exclusivos que son esenciales para el éxito académico.

Los sujetos se sienten comprometidos con el centro educativo como consecuencia de esta situación; no obstante, esto dependerá del estilo de gestión y del comportamiento del director de la escuela. Cuando los padres y tutores se den cuenta de que cada institución educativa tiene sus propias fortalezas y debilidades, será más fácil motivar y concienciar a los administradores escolares, estudiantes, autoridades locales y regionales, y miembros de la familia que trabajan juntos para alcanzar los objetivos propuestos. Toda organización asegura que sus trabajadores llevan a cabo de manera efectiva las funciones a todos los niveles. Es fundamental que todo el ambiente escolar promueva el bienestar y la motivación de todos los miembros de la comunidad escolar, incluidos los profesores, los alumnos, los administradores y los miembros de la comunidad en general. Por el contrario, la función principal de la dirección es diseñar estrategias para alcanzar los objetivos de la institución educativa, teniendo en cuenta los valores que defienden el profesorado, los administradores y los alumnos (estos últimos son los verdaderos artífices del conocimiento). Esto se ve respaldado por las pruebas aportadas por (Dominguez, 2011).

2.2.2. Teorías relacionadas con el desempeño docente

Existen muchas teorías diferentes que arrojan luz sobre cómo los profesores transmiten conocimientos a sus alumnos y cómo estos asimilan los nuevos contenidos; estas teorías constituyen la base de una enseñanza eficaz. A continuación se resumen brevemente las principales teorías. Partiendo de la idea



de que los seres humanos son sistemas capaces de organizar, transformar y utilizar de forma creativa la información para alcanzar los numerosos objetivos de la institución educativa, el cognitivismo sostiene que (Ferreiro, 1999).

Para (Sánchez Soto, 2013), afirma que los profesores deben dar prioridad a la adquisición y el diseño de experiencias de aprendizaje que ayuden a los alumnos a participar activamente, que su aprendizaje sea importante y que estos objetivos se puedan alcanzar desde el principio. Los profesores no deben centrarse únicamente en transmitir datos y cifras. Los profesores tienen la obligación moral de fomentar en sus alumnos hábitos mentales que favorezcan la investigación intelectual y la introspección. Los educadores deben proporcionar un entorno en el que los alumnos se sientan seguros para explorar y reflexionar sobre temas que despierten su interés, sin perder de vista la posibilidad de un refuerzo continuo. Sostienen que el constructivismo se entiende mejor como un enfoque educativo en el que los profesores evalúan sus propias funciones profesionales en relación con otros educadores, buscan estrategias pedagógicas basadas en la investigación para sus alumnos y ponen énfasis en el acto de la enseñanza dentro de un contexto educativo más amplio.

Para (Hernández M. &, 1993), Para conectar con sus alumnos a nivel personal y ayudarles a superar los numerosos retos que pueden surgir como resultado de su educación, los profesores deben tener una perspectiva humanística.

Los profesores deben actuar como facilitadores del aprendizaje, tal y como afirma. Además, destaca lo valiosa que es la educación humanística para los profesores, ya que les ayuda a interactuar con los alumnos a un nivel más profundo, y lo importante que es que adquieran una formación académica rigurosa. Esto

conduce a un entorno perfecto para mantener conversaciones genuinas, establecer relaciones, aprender unos de otros y ayudarse mutuamente.

Según la teoría conductista, la principal función del profesor es la interacción entre él y el alumno, y el enfoque de aprendizaje que emplea debe ser coherente, comprensible y auténtico. Desde este punto de vista, el papel del profesor es principalmente el de dispensador de información; el alumno, por su parte, es considerado un observador y un respondedor, cuyas acciones solo pueden ser controladas por el profesor para garantizar que aprenden lo que él pretende.

Tal y como afirma en su hipótesis sociocultural, la idea de que las habilidades cognitivas más complejas pueden cultivarse y adquirirse a través de la interacción con los demás es fundamental en su trabajo. El hecho de que formen parte de una comunidad lo explica. El educador adquiere información a través de sus interacciones con los demás

Según Vygotsky, la fuerza de un vínculo social se correlaciona directamente con la cantidad de aprendizaje y oportunidades obtenidas. Asegurarse de que un niño aprenda es tarea de todos, incluidos los padres, los profesores y otros niños con los que el niño interactúa (Pedraza, 2002).

2.2.3. Definición del desempeño docente

En un centro educativo, el maestro asume responsabilidades, tareas y reglamentos. La actuación que exhibe cada docente surge de su complejidad, lo cual no se manifiesta en todos por igual. Es fundamental comparar el desempeño de los educadores en diversas instituciones con el propósito de tomar decisiones al respecto.

Sin embargo, sostiene que la credibilidad y la profesionalidad de los docentes están en juego cuando no adquieren sistemáticamente nuevos conocimientos para



prestar un servicio eficaz a las comunidades educativas de sus alumnos. Los docentes son expertos en sus campos y tienen acceso a conocimientos específicos, afirma el presidente del sindicato chileno de docentes. Son capaces de tener en cuenta la diversidad de sus alumnos y ejercer cierta autonomía sobre la información, los procesos, los métodos, las técnicas y las estrategias pedagógicas, en consonancia con los procedimientos en los que participan (ciberdocencia.gob.pe).

2.2.4. Niveles del desempeño docente

Desempeño destacado: se refiere a la labor docente en la que se refleja un alto nivel de profesionalismo, con juicios sólidos y coherentes.

Desempeño competente: hace referencia a la actuación del docente con un nivel adecuado de profesionalismo, cumpliendo con lo establecido sin exceder lo planificado, a pesar de la existencia de normativas educativas que fomentan la participación activa del maestro en actividades extracurriculares que benefician a la institución educativa

Desempeño básico: Aunque hay algunas irregularidades y errores en el proceso de organización, el profesor demuestra un desempeño profesional que se alinea con los planes. **Desempeño insatisfactorio:**

Desempeño insatisfactorio: del maestro es indicativo de claras deficiencias, un desafío que impide la eficiencia de su trabajo. La profesora Rizo (2006), la colaboradora en evaluación en esta investigación, postula que la evaluación es un evento humano en un contexto específico, y su desempeño en la enseñanza. Desde esta perspectiva, creemos que la evaluación es un medio para mejorar la calidad y el progreso del profesionalismo..

Mientras que (Valdés, 2000), ofrece una solución metodológica a este problema y sugiere que los profesores se consideren profundamente involucrados en el proceso de evaluación, lo cual comprueban mediante la autoevaluación. Por el contrario, la dirección o un comité de evaluación designado por ellos y compuesto por educadores, padres y otras partes interesadas llevan a cabo una heteroevaluación. Para motivarlos, se tendrá en cuenta lo que los profesores han hecho y logrado.

Como consecuencia del arduo trabajo de todos, podemos demostrar que evaluar la eficacia de los profesores conduce a una mejora de los resultados de los alumnos en el aula. Sin embargo, otros sostienen que el objetivo de la evaluación es controlar al docente, lo que lleva a la inseguridad laboral y la insatisfacción. De esta manera, se ve como una forma de apoyar el trabajo de los maestros en lugar de como una manera de ayudarles a superar los desafíos que enfrentan en su labor pedagógica.

El éxito o el fracaso del sistema educativo vendrá determinado por la calidad del rendimiento docente, ya que ambas características están íntimamente relacionadas. Según , esta afirmación se ve respaldada por los importantes beneficios que aporta una enseñanza eficaz. Cualquier acción realizada por un profesor en relación con una tarea determinada y evaluada en función de los resultados se considera rendimiento en el aula.

Rendimiento académico: esta expresión sugiere que el rendimiento de un profesor en el aula es un proceso iterativo que incluye diversas actividades del profesor. Una tarea establecida pertinente para investigar las acciones del profesor sirve como punto focal del proceso. Como método motivador, implica la reflexión sobre las prácticas docentes con los alumnos, la evaluación tanto por parte del



instructor como del administrador, etc. El «rendimiento» de un profesor puede definirse como la suma de todas las responsabilidades y actividades que contribuyen a su trabajo como educador. Esto se complementa con el comportamiento del maestro y las habilidades que tiene la escuela. Es crucial enfatizar que la competencia es un componente clave del desempeño del maestro. La efectividad del maestro se determina por qué tan bien transmite el conocimiento a los estudiantes, asegurando que logren un alto rendimiento académico.

Desempeño laboral como docente: Para desarrollar su labor pedagógica, los docentes desempeñan una variedad de roles, planifican sus actividades para determinar cómo implementar los procesos pedagógicos, qué responsabilidades o actividades asignar a los estudiantes y, en última instancia, cómo cumplir con los objetivos de aprendizaje.

Para ello, el docente debe contar con el respaldo del director, sus compañeros de trabajo y otras personas que participan activamente en la institución educativa, ya que la responsabilidad de crear un ambiente tranquilo y cooperativo en el lugar de trabajo es compartida por todas las partes. Según esta teoría, el grado de rendimiento laboral de un profesor es la «medida de la eficiencia y eficacia de una organización». Esta teoría también afirma que los instructores alcanzarán niveles de rendimiento sobresalientes cuando trabajen en un ambiente saludable. Como resultado, los educadores pueden desempeñar sus funciones de manera eficaz cuando son capaces de completar su tarea en el plazo especificado y de acuerdo con el plan. Esto facilita la contribución de la administración del director en los esfuerzos por maximizar el rendimiento de los educadores en el lugar de trabajo o en sus funciones profesionales y, de manera más general, en la promoción de un



ambiente de trabajo positivo y cooperativo. El liderazgo del director es necesario para la evaluación del rendimiento de los docentes, que incluye un análisis de la alineación entre las actividades que realizan los instructores y las expectativas de la institución.

2.2.5. Relaciones interpersonales.

Los responsables del personal docente y administrativo de la escuela tienen la obligación ante el director de fomentar relaciones sólidas con ellos. Se espera que los estudiantes hagan algo más que respaldar los esfuerzos educativos de sus profesores; también deben aprender a llevarse bien con sus compañeros de trabajo y ofrecer críticas constructivas sobre el funcionamiento de la escuela. Crear un entorno de trabajo productivo y solidario en el que todos se sientan lo suficientemente seguros como para cooperar con los estudiantes es esencial para establecer y mantener relaciones interpersonales eficaces. En lugar de entrar en discusiones, ambos grupos deben esforzarse por estrechar lazos. Ser parte integrante de un equipo de trabajo: esto alude al proceso de asimilación en los grupos de trabajo, una responsabilidad crucial en las instituciones educativas.

Según (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones, 2007), Cada miembro del equipo contribuye de manera significativa a los procesos de toma de decisiones, reparto de tareas y asunción de responsabilidades del grupo. La participación de todos los miembros del equipo es fundamental para el éxito de estas iniciativas (p. 221). El autor explica por qué el personal escolar debe unirse en equipos para ayudar al director o repartir la carga de trabajo. Esto permitirá al personal participar en nuevas actividades, lo que resultará en la creación de un entorno dinámico e integrado que tenga en cuenta las opiniones y evaluaciones de los docentes para mejorar el desempeño

profesional educativo. Se requiere la participación democrática de la comunidad educativa para que los equipos de trabajo tomen decisiones. El director no debe ser el único que tome decisiones; más bien, todos los miembros deben participar, llegar a un consenso y comprometerse con el proceso para alcanzar los objetivos de la institución en su conjunto.

Cuando se forman los equipos de trabajo, es con el propósito de asumir responsabilidades y tareas de manera conjunta.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima institucional.

Manejar con preferencia los procesos organizativos y de gestión, el cambio y la innovación. Cada escuela es única debido al entorno singular en el que se reúnen sus miembros y al conjunto único de acontecimientos que conforman ese ambiente.

La cooperación y el desarrollo de diversas cualidades intrapersonales, interpersonales y emocionales son muy valorados en el lugar de trabajo, ya que ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos.

2.3.2. Definiciones del clima organizacional

En la actualidad, la noción de clima organizacional constituye un tema de notable interés para múltiples profesionales y áreas de estudio. Su relevancia en los entornos organizacionales radica en la necesidad de comprender su impacto, destacando la importancia de las interacciones entre el individuo y la organización, así como las relaciones interpersonales dentro de la misma.

El concepto se ha definido de muy diversas maneras, y los datos empíricos sugieren que la investigación sobre el clima organizacional se ha ido ampliando desde 1960.



Independientemente de la variedad de definiciones propuestas sobre el clima organizacional, aunque no siempre excluyentes entre sí, muestra una firme convicción en la importancia de su papel como piedra angular de la calidad de la vida laboral en su conjunto. Es bien sabido que influye en el crecimiento de los empleados y en los resultados de la empresa. Sin embargo, las definiciones en cuestión dependen en gran medida de los métodos de medición y las perspectivas teóricas utilizadas por los investigadores que han estudiado el tema.

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de (Litwin, 1968), que creen que las acciones de un empleado en el trabajo están influenciadas por algo más que sus atributos personales; también influye su perspectiva del lugar de trabajo y sus componentes.

Posteriormente se hicieron públicos los resultados de un estudio realizado en cuatro divisiones distintas de una gran empresa. En concreto, este estudio analizaba cómo y qué ocurría cuando los trabajadores participaban en la toma de decisiones. Según el estudio, cuando el procedimiento no era participativo, la productividad aumentaba un 25 %. Sin embargo, cuando se fomentaba la participación, solo se conseguía un aumento del 20 % en la productividad. La dedicación, el entusiasmo, el compromiso y la productividad de los trabajadores se desplomaron en ausencia de procesos basados en la participación.

Su trabajo posterior amplió los estudios anteriores de Morse y Reimer al hacer hincapié en el elemento humano en el ámbito empresarial. En este estudio también se tuvieron en cuenta los efectos sobre los empleados, junto con los resultados y la eficiencia de la organización. Según estos autores, las condiciones



creadas por el entorno de la empresa su ambiente y su entorno tienen un gran impacto en los trabajadores que trabajan en ella.

Más adelante, (Litwin, 1968), Se tuvo en cuenta el hecho de que el clima organizacional tiene que ver con la forma en que los estilos de los gerentes y las estructuras formales afectan la percepción que tienen los empleados de esos factores, junto con otros factores ambientales importantes.

Yo sostengo, por ejemplo, que la temperatura de una organización es un aspecto perceptible e influyente de su entorno interno. Se puede definir en función de los valores de un grupo específico de atributos.

En su opinión, el término «clima» se refiere a la impresión general que los trabajadores se llevan sobre las cualidades de su lugar de trabajo. Esto influye en la forma de actuar de los empleados en el trabajo.

De forma análoga, describió el entorno mediante el uso de un modelo integrador del comportamiento organizacional. Los aspectos organizacionales interactúan entre sí, y las actitudes y comportamientos humanos relacionados con el rendimiento laboral se unen gracias a ciertas características del clima.

En una ocasión posterior se concibe a partir de las percepciones que tienen los trabajadores acerca del lugar de trabajo, que se basan en sus valores personales, comportamientos y opiniones, así como en las variables de resultado, como la productividad y la satisfacción, que están influenciadas por el entorno y las variables. (Brunet, El Entorno Laboral en las Organizaciones, 2011) destaca la existencia de una controversia significativa sobre la definición del término "clima organizacional." En realidad, un individuo puede percibir el clima de una organización sin ser consciente del papel y la existencia de los factores que contribuyen a él. Como resultado, es difícil cuantificar el clima ya que nunca se

sabe con certeza si el empleado lo está evaluando en función de sus propias creencias o de las características de la organización.

En su opinión, el entorno interno y el ambiente de la empresa son los que conforman el clima organizacional. Por mencionar solo algunos de los muchos factores que influyen en las acciones, podemos fijarnos en la situación económica actual, los estilos de liderazgo, la tecnología, las leyes y las normativas, las actitudes y la productividad de los empleados.

Por último, como cualidad de la persona que percibe la organización, el clima organizacional es definido por autores modernos que se basan en estudios previos para ofrecer sus definiciones. Considerada una variable del sistema, esta cualidad integra al individuo —sus actitudes, motivación, rendimiento, satisfacción, etc.— dentro del grupo (relaciones intergrupales) y la organización (procesos y estructura organizacionales).

Por su parte (Goncalvez, 1997), sostiene que el clima de una organización es un fenómeno mediador entre las motivaciones intrínsecas y los factores organizativos extrínsecos, tal y como se refleja en comportamientos con consecuencias para la organización, como la satisfacción de los empleados, la productividad, la retención, etc.

2.3.3. Características del clima organizacional

(Brunet, El clima de trabajo en las organizaciones, 2011), La tabla 2.1, tiene las características relacionadas con el concepto de clima. La cultura de una empresa está determinada por sus características, al igual que la personalidad de un individuo está determinada por sus atributos físicos. Está claro que el clima organizacional afecta cómo se comportan las personas en el trabajo, y el clima



atmosférico también puede tener un efecto significativo en cómo se comportan las personas.

2.3.4. Relación del clima organizacional con otros conceptos

A menudo se confunde clima con satisfacción o «motivación» con liderazgo o cultura organizativa, o incluso se utilizan indistintamente.

Con el fin de estudiar estos procesos, se han llevado a cabo numerosas teorías, estudios y proyectos de investigación. Para poder adoptar un enfoque integral en este ámbito, es necesario contar con ciertos componentes que son importantes por muchas razones, pero especialmente para crear herramientas de diagnóstico y planes para las organizaciones.

2.3.5. Liderazgo

Según la definición de , la calidad del liderazgo es la capacidad de motivar y dirigir a los subordinados con el objetivo de alcanzar metas y hacer realidad una visión. Los conceptos de líder, liderazgo y estilos de gestión son distintos entre sí. La disponibilidad de una gran cantidad de recursos materiales y tecnológicos no tiene ningún valor para una organización si los gerentes carecen de la capacidad de coordinar y dirigir los esfuerzos de los empleados para alcanzar el mayor nivel posible de calidad y productividad en la consecución de sus objetivos.

La cuestión de si los líderes nacen o se «hacen» es objeto de debate. El término «líder» se define en el lenguaje común como una persona que tiene un cierto carisma innato y rasgos que le permiten ganarse la confianza y el respeto de quienes le siguen. Como resultado, el líder es capaz de convencer a sus seguidores para que actúen de acuerdo con sus sugerencias. Desde esta perspectiva, el liderazgo es una característica innata. De hecho, el curso de la historia ha sido alterado por las acciones de líderes naturales o innatos, entre los

que se encuentran figuras como Napoleón, Mahoma, Alejandro Magno, Hitler y Gandhi, por nombrar algunos.

2.3.6. Cultura Organizacional

Los términos El clima y la cultura organizacional han sido temas destacados en la literatura organizacional. Sin embargo, el hecho de que haya sido objeto de investigación por varias tradiciones académicas, como la sociología, la antropología o la psicología social, también ha suscitado numerosas discusiones sobre su definición y alcance. El hecho de que los términos «cultura» y «clima» se utilicen a menudo de forma intercambiable en la literatura sobre organizaciones complica aún más esta cuestión. Teniendo todo esto en cuenta, el objetivo de este capítulo es contribuir a la literatura actual sobre cultura proporcionando un marco para la organización y la clarificación, lo que debería ayudar a aclarar cualquier confusión relativa a la terminología o los conceptos. Las diferencias y similitudes clave entre el clima organizacional y la cultura también se investigarán más a fondo a la luz del contenido de esta revisión

«La cultura corporativa o cultural de cada empresa es única. Uno de los primeros pasos para conocer una empresa es aprender sobre su cultura. Hay varias formas de sumergirse profundamente en la cultura de una organización, como unirse al grupo, trabajar allí, asistir a sus actividades y, finalmente, avanzar en su carrera profesional en ella. La cultura de una empresa incluye las tendencias de sus miembros hacia ciertos comportamientos, las suposiciones sobre esos comportamientos, las aspiraciones para el futuro y los enfoques para resolver los problemas que surgen de las interacciones dentro de la organización.» (Chiavenato A. , 2009).

2.3.7. Estructura organizacional.

El ambiente Todos estos elementos están conectados, incluyendo dónde una persona realiza sus tareas diarias, cómo un líder interactúa con sus colaboradores, la interacción entre el personal de la empresa e incluso el vínculo con proveedores y clientes **Clima Organizacional**.

La **estructura** organizacional es el sistema jerárquico escogido para organizar a los trabajadores en un organigrama de una empresa. Gracias a ella, se abordan las formas de **organización** interna y administrativa. El reparto del trabajo en áreas o departamentos se ramifica en un árbol.

El **clima organizacional** se puede identificar claramente con las percepciones de los individuos respecto a la calidad y las características de la **cultura organizacional**. La **cultura** representa la verdadera imagen de la empresa, mientras **que** el **clima** refleja las percepciones de los individuos sobre la misma.

2.3.8. Toma de decisiones

Al evaluar la eficacia de los procesos internos de toma de decisiones, esta dimensión tiene en cuenta tanto la información que está fácilmente disponible y se utiliza como el impacto que ustedes tienen en estos procesos.

(Brunet, El clima de trabajo en las organizaciones, 2011), Existe una clara correlación entre el número de preguntas o aspectos relevantes para las dimensiones mencionadas anteriormente y el potencial de un cuestionario para ofrecer una caracterización completa del clima organizacional tal y como lo perciben sus miembros. Lo más importante es que estas características permiten ofrecer una descripción más realista del clima de una organización.

A la luz de lo anterior, el destacado investigador y doctor por la Universidad de Stanford Jeffrey Pfeffer cree que es fundamental comprender las estrategias empleadas a nivel organizativo para facilitar la medición del clima. Hay tres formas principales de obtener información: una es observar a los trabajadores en su trabajo, otra es hablar con el personal clave y la última es realizar encuestas para recopilar datos.

Si bien es cierto que las dos primeras estrategias requieren más tiempo y dinero que la última, ese no es el único problema. A la hora de evaluar el alcance de una empresa, suele ser esencial realizar algún tipo de encuesta. Adaptabilidad, responsabilidad, credibilidad, transparencia y compromiso de los miembros del equipo climático. Existen muchos cuestionarios, pero tras años de investigación y tras añadir más de 3000 empresas a su base de datos global, hemos descubierto que estos son los factores más importantes a la hora de evaluar los problemas climáticos en el lugar de trabajo.

2.3.9. Comunicación en el clima institucional

La comunicación es un elemento de vital importancia; para que una organización cumpla con sus objetivos, debe de tener colaboradores informados es traducido en la importancia que se les da como parte esencial de la organización, generando un clima organizacional positivo.

2.3.10. Definición de la comunicación

La comunicación de acuerdo con (Rivera, 2005) “es una herramienta para lograr un clima organizacional eficaz, mediante el cual se transmite información de una entidad a otra, mediante el habla, escritura u otro tipo de señales” (p. 35). (Fernández S. , 1999), dice que representa una poderosa herramienta para orientar las prácticas individuales y de equipo hacia el logro de objetivos comunes.

Nosotras consideramos, interpretando a los autores indicados, que es comunicación representa la suma entre técnicas y actividades que sistematizan el flujo de mensajes producidos en una organización, con el único propósito de influenciar en sus miembros.

2.3.11. Funciones de la comunicación

(Bastardas, 1995), indica que sus funciones son: • Informativa • Afectiva-valorativa • Reguladora • Motivacional • Cooperación. Informativa, proporciona al sujeto experiencia social de hábitos, habilidades y convicciones. La Coordinación Técnica Administrativa comunica por medio de mensajes a través del celular u otro medio de comunicación para que asistan a las reuniones calendarizadas. Afectivo – valorativa, donde el emisor emite un mensaje con carga afectiva, pero no todos los mensajes requieren de ella, resultando esto importante en la estabilidad emocional del sujeto y su realización personal.

2.3.12. La comunicación en un contexto

Para (Dobkin, 2007), “se da en las relaciones interpersonales, cuando la gente habla y se relaciona entre sí como individuos únicos” (p.23). Es producto de la influencia de la cultura y del género. En su contexto, se encuentra a la coordinación en común. Nosotras consideramos que la comunicación se desarrolla en diferentes contextos de grupos, sean estos reducidos, temporales y permanentes. Se realiza en reuniones de coordinación de trabajo de la institución o grupo formado por un propósito común.

2.3.13. Relaciones interpersonales

(Zaldivar, 2014), indica al respecto que, nuestra existencia transcurre matizada por intercambios personales que tienen lugar en el seno de grupos e instituciones. La motivación tiene una connotación de una fuerza motriz cuyos



resultados son la acción y el movimiento. El estudio de la motivación implica, asimismo, el análisis de los procesos que inician, mantiene o detienen el comportamiento. Un motivo es algo que determina o condiciona a la persona para proceder en cierta dirección y sentido; es la causa sobre la que descansa la motivación y se dirige hacia una o más metas. La motivación es la energía y disposición con las que se llevan a cabo las acciones (Carrillo, 2009), Mientras que, Howard Gardner menciona ocho tipos distintos de inteligencia que abarcan desde las habilidades lingüísticas hasta la amplitud para establecer relaciones sociales. Por su parte Goleman y Salovey acuñan el concepto de inteligencia emocional, considerándola como la capacidad que permite al ser humano establecer y desarrollar habilidades sociales e individuales para alcanzar un máximo desarrollo personal.

Según (Solovey, 2002), señalan cinco características de la inteligencia emocional:

- Autoconciencia o conocimiento de las propias emociones que reconocen un sentimiento.
- El autocontrol o manejo de las emociones, permite manipular los sentimientos para que sean adecuados.
- La automotivación, ordena las emociones al servicio de un objetivo.
- La empatía o el reconocimiento de emociones en los demás.

(Solovey, 2002), definen la inteligencia emocional como “la capacidad de controlar nuestras emociones, lo que significa saber manejar los sentimientos adecuados en cada problema” (p. 161). El aprendizaje y dominio de estas habilidades les da a las personas una forma armónica de actuar en diferentes situaciones. Esto es importante en las relaciones conyugales, familiares, laborales, escolares, sociales. Según (Golemán, 2001), las cinco habilidades mencionadas conducen a:

- Comprender la noción de sus sentimientos.
- Tener mayor capacidad de recuperación frente a los reveses.
-

Tener mayor efectividad y eficacia en cualquier tarea emprendida. • Tener mayor receptividad a las señales que indican lo que otros necesitan. • Tener mayor popularidad, liderazgo y eficiencia.

(Maslow, 1975), anota que las motivaciones se centran en cinco necesidades, que van desde las fisiológicas hasta las de autorrealización. El predominio de una necesidad depende de su situación y de sus experiencias más recientes y surgen mientras no se satisface a la anterior

2.3.14. Comunicación organizacional

(Zuñiga, 2008), afirma Un jefe señala que para lograr buenas relaciones humanas se debe adoptar una actitud positiva. Dice que el líder debe propugnar una comunicación clara y honesta en la institución, porque eso ayudará a mantener la confianza y la armonía entre las personas bajo su cargo.

2.3.15. Motivación dentro el clima institucional

Según (Villalba, 2014), la motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo.

La motivación en los colaboradores es un tema de gran importancia en las organizaciones, debido a que es un factor trascendental para el éxito o fracaso en éstas. El clima de las organizaciones tiene una estrecha relación con la motivación de los colaboradores ya que se involucra con la satisfacción del personal, ayuda a que se logren los objetivos del puesto, área y así se pueda alcanzar los organizacionales (García Escalante, 2013).

Según, (Cheavenato, 2000), explica que la motivación individual de una persona depende mucho de las necesidades que este tenga; pero dentro de ello

existe una complicación para la persona de satisfacer sus necesidades, ya que este tendrá que adecuarse al ambiente interno que exista entre los miembros de la organización, puesto que de ellos dependerá el grado de satisfacción que influya dentro de sus necesidades fisiológicas y de seguridad.

2.3.16. Desempeño docente

El docente, al estar creando las actividades necesarias para su grupo, tiene que recordar constantemente que estas girarán en torno al niño y su proceso de aprendizaje, además de los recursos con que cuenta realmente para hacer un uso eficiente de ellos. En ocasiones esto pasa desapercibido por los profesores. Cuando copian una planificación se mencionan estrategias de videos o actividades de Internet, pero en la escuela o en el aula no se cuenta con lo necesario.

(Valdez, 2004), El desempeño de un docente puede definirse como el grado en que sus conocimientos pedagógicos, sus habilidades interpersonales y sus interacciones con los alumnos, los padres, los administradores, los colegas y los representantes de las instituciones comunitarias influyen en el aprendizaje de sus alumnos. Esto puede lograrse mediante la recopilación sistemática de datos válidos y fiables.

2.3.17. El desempeño docente desde la práctica diaria

Un profesor con buen desempeño dentro del salón de clases no es Aquel que capacita a sus alumnos para responder eficazmente una evaluación que, además, otorga una calificación a la institución educativa o a su propio desempeño. expediente, sino aquel que realmente se preocupa por la formación integral de estos, que está pendiente de su condición, así como de lo necesario para que puedan enfrentar los problemas de su realidad inmediata.

2.3.18. Características del profesor con una buena práctica profesional

Las características de un buen docente dependen de la buena formación, capacitación permanente, una de ellas relacionada con el ser profesional, en la que se percibe a un sujeto que cuenta con el perfil docente que le permite desempeñar el cargo que ostenta.

Según (Perez, 2009), Esta es la definición: conjunto de comportamientos que muestra un educador entusiasta, bien preparado y creativo en el desempeño de su trabajo. Su conocimiento de las capacidades de cada alumno, así como de sus necesidades, motivaciones, experiencias y objetivos vitales, da lugar a un enfoque diferenciado y orientado al desarrollo que tiene como objetivo mejorar la personalidad de cada alumno a largo plazo. Tanto su método como el producto final reflejan esta actitud.

Por su parte, (Perez, 2009), definen este desempeño profesional como: El conjunto de pasos que sigue un profesor al impartir una lección, tal y como se describe tanto en los inputs como en los outputs de la actividad, para garantizar que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje esperados para su nivel académico.

La preparación para el desempeño del personal docente comienza desde la etapa de los estudios de pregrado, ya que este momento ofrece condiciones favorables para su preparación con vista a su futura labor profesional. Al respecto, (Parra, 2000), apunta que "la etapa de pregrado marca pautas decisivas para formar una actitud ante la profesión y desarrollar las bases del futuro desempeño".

2.3.19. Eficiencia en el ámbito educativo

Según (Sevillano, 2005), la calidad en el contexto educativo es entendida como la:

- podría proporcionar a los estudiantes una comprensión de las normas culturales básicas, la capacidad de participar en procesos democráticos y cívicos, la capacidad de resolver problemas y continuar aprendiendo a lo largo de sus vidas, y el desarrollo de principios morales y creencias personales.
 - Según esta teoría, la educación de calidad es aquella que es capaz de fomentar el desarrollo de mejores ciudadanos en mejores comunidades a escala global y nacional, y de apoyar los diversos resultados y oportunidades que se derivan de la enseñanza y el aprendizaje
- e) La dimensión participación influye significativamente en el Rendimiento docente en las escuelas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.
- f) La dimensión confianza influye significativamente en El rendimiento pedagógico en las escuelas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

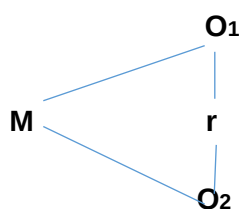
CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

La investigación no incluirá el uso de experimentos controlados, sino que utilizará un modelo correlacional descriptivo. El objetivo de los estudios correlacionales es investigar la fuerza de la conexión entre dos o más variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 121). Centrándose en los maestros de primaria de la zona de Azángaro, este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre dos variables: el clima escolar y el rendimiento de los alumnos.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra de docentes de las I.E.

O1: Clima Institucional

r: O1 y O2

O2: Desempeño docente



3.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En todo El estudio o investigación es de gran importancia y fundamental, ya que los hechos y relaciones que se establecen a partir de los resultados obtenidos o de nuevos conocimientos deben contar con un alto grado de precisión y relevancia de exactitud y confiabilidad.

En la recolección del presente trabajo de investigación corresponde al **método científico**, específicamente el método descriptivo, debido a que nuestro estudio está basado en aplicaciones estadísticas con el uso de una serie de instrumentos adecuados y pertinentes.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población está constituida por los **174** docentes de 10 Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, provincia de Azángaro.

Según (Arias, 2006), señala que "La población constituye la totalidad del fenómeno de estudio; comprende todas las unidades de análisis que lo conforman y que deben cuantificarse para una investigación determinada"

Según (Carrasco, 2005), lo describe como 'el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que forman parte del ámbito territorial en el cual se lleva a cabo el trabajo de investigación

Tabla 2

Población: número de sujetos de investigación

Nº	I.E.P. DE INVESTIGACIÓN	Población Docentes	% Población
1	I.E.P. 73001 Jr. Tacna N° 600	35	20
2	I.E.P. 72116	15	9
3	I.E.P. 72001 Jr. A. Ugarte N° 408	29	17
4	I.E.P. 72011 Hanajquía	6	3
5	I.E.P. V. de la Asunción Jr. Azángaro N° 336	6	3
6	72723 SEÑOR DE HUANCA	22	13
7	72017	21	12
8	72667	4	2
9	72066	4	2
10	72004 VIRGEN DE FATIMA	32	19
TOTAL		174	100

Nota: <http://escale.minedu.gob.pe/>

3.3.2. Muestra

La población muestral estuvo constituida por 120 profesores de las escuelas públicas de nivel primario adscritas a la UGEL Azángaro.

(Arias P. , 1978), afirma como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

Según (Carrasco, 2005), lo conceptualiza como ‘el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que forman parte del ámbito territorial en el que se ejecuta el trabajo de investigación.

(Pickers, 2017), afirma que, “Se tendrán en cuenta una serie de elementos, entre ellos los recursos disponibles, el presupuesto y el equipo de trabajo sobre el

terreno, tanto en las evaluaciones estadísticas como en las no estadísticas, que determinarán el tamaño de la muestra".

Antes de calcular el tamaño de la muestra, es necesario determinar la población objetivo, varios aspectos:

- El tamaño de la población. Una población es un grupo bien definido de cosas o personas con características comparables. Hablamos de dos tipos: población objetiva, que a menudo se caracteriza por una variedad de características, y población teórica. La población en la que los investigadores basarán sus conclusiones se conoce como la población accesible.
- Margen de error (intervalo de confianza). El margen de error es una medida estadística que indica en qué medida los resultados de una encuesta son susceptibles de error aleatorio. Aquí tenemos la evaluación matemática de la fracción de casos en los que los resultados esperados se encuentran dentro de un rango específico, expresada como porcentaje sobre cincuenta.
- El grado de seguridad El uso de estos intervalos elegidos al azar nos permite calcular un valor con un alto grado de probabilidad. Para ilustrar este punto, si tenemos un intervalo de confianza del 95 %, significa que tenemos un 95 % de probabilidad de que los resultados sean los esperados.

Decidir el tamaño adecuado de la muestra es un paso crucial en cualquier tipo de estudio de mercado, por lo que es importante respaldar sus afirmaciones con pruebas. Para justificar el tamaño de la muestra, hay que tener en cuenta el universo del estudio, la formulación del problema y los objetivos de la investigación. , los objetivos y el propósito de la investigación.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA CONOCIENDO EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN

La ecuación empleada para determinar el tamaño de la muestra cuando se conoce la magnitud de la población es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

- **N** = tamaño de la población
- **Z** = nivel de confianza
- **p** = probabilidad de éxito o proporción esperada
- **q** = probabilidad de fracaso
- **d** = precisión (error máximo admisible en términos de proporción).

Cálculo del Tamaño de la Muestra:

$$n = \frac{(174)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(174-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(174)(3.8416)(0.25)}{(0.0025)(173) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{87.3964}{0.225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{167.1096}{1.3929}$$

$$n = 119.9 \Rightarrow$$

$$n = 120$$

Po lo tanto: **n = 120** sujetos de investigación.

Cálculo:

Aplicando el 5% de margen de error se obtuvo aproximadamente una muestra de 120 sujetos de investigación

Tabla 3

Muestra: Número de sujetos de investigación

Nº	I.E.P. DE INVESTIGACIÓN	CANT. Muestra	% Muestra
1	I.E.P. 73001 Jr. Tacna N° 600	26	21
2	I.E.P. 72116 Alianza	11	10
3	I.E.P. 72001 Jr. A. Ugarte N° 408	20	17
4	I.E.P. 72011 Hanajquía	4	3
5	I.E.P. V. de la Asunción Jr. Azángaro N° 336	4	3
6	72723 SEÑOR DE HUANCA	14	12
7	72017	13	11
8	72667	3	2
9	72066	3	2
10	72004 VIRGEN DE FATIMA	22	19
TOTAL		120	100

Nota: Elaboración propia del investigador.

Tabla 4

Resumen de la muestra: sujetos de investigación

Nº	Sujetos de investigación	Sujetos de investigación
	Población	Muestra
	Docentes	Docentes
TOTAL	174	120

Nota: Elaboración propia del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

La técnica que se utilizará para la recolección de información es la encuesta y aplicación del cuestionario correspondiente.

La encuesta, como método de investigación, se distingue por emplear una serie de procedimientos estandarizados, mediante los cuales se recopilan, procesan y analizan diversos datos de una muestra estimada como representativa de una población o universo mayor, al cual se extrapolarán los resultados

Una técnica o instrumento de recolección de datos consiste en una herramienta de la cual se vale un investigador para obtener información que le permita desarrollar su proyecto investigativo. Su principal función es la extraer o construir datos de primera mano de la población o los fenómenos que se desean conocer.

Observación: Según, «la observación consiste en dos actividades principales: observar de forma sistemática y cuidadosa todo lo que ocurre alrededor del investigador». Lo que hace que las encuestas sean únicas como herramienta de investigación es el enfoque sistemático que adoptan para recopilar, procesar y analizar datos de diversas fuentes.

Como señaló Arias (2006), «las técnicas de recopilación de datos son los diversos métodos o procedimientos que se emplean para recabar información.

Entre las técnicas se consideran la observación directa, las encuestas, las entrevistas, el análisis de documentos y el análisis de contenido, entre otras.

3.4.1. Instrumentos de recolección de datos

Tabla 5

Reconocimiento de instrumentos para sujetos de investigación

Nº	Elementos	Datos
	Variable I	Variable independiente
	Variable D	Variable dependiente
	Ficha técnica	Instrumento
	Tipo de documentos V. I.	Encuesta - cuestionario
	Tipo de instrumento V. D.	Encuesta - cuestionario
	Año	2022
	Lugar	Instituciones Educativas Primarios
	Tiempo de administración	30 minutos
	Niveles de rango	Nunca, pocas veces, casi siempre y siempre Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo y ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Nota: *Elaboración propia del investigador*

DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**a) Instrumento: Variable independiente****Tabla 6***Variable independiente: Dimensiones*

N°	Dimensiones	Ítems
1.1.	Variable Independiente: Dimensión N° 1	07
1.2.	Variable Independiente: Dimensión N° 2	06
1.3.	Variable Independiente: Dimensión N° 3	07
1.4.	Variable Independiente: Dimensión N° 4	04
Total		25

*Nota: Elaboración propia del investigador***b) Instrumento: Variable dependiente****Tabla 7***Variable dependiente: Dimensiones*

N°	Dimensión	Ítems
2.1.	Variable dependiente: Dimensión N° 1	21
Total		21

*Nota: Elaboración propia del investigador***c) Resumen del instrumento V.I. - V.D.****Tabla 8***Resumen: Variable independiente / Dependiente*

VARIABLES	Ítems
Variable independiente	25
Variable dependiente	21
Total	46

*Nota: Elaboración propia del investigador***Validación**

Se demuestra que los instrumentos son válidos en cuanto al contenido utilizando el método de juicio experto. Lo que entendemos por «validez» en este sentido es en qué medida una tesis, conclusión o inferencia se ajusta a

la realidad. La validez se utilizará para demostrar la autenticidad de los instrumentos proporcionados, por así decirlo (Abanto Vélez, 2014).

Los expertos validaron los instrumentos, y los ítems del cuestionario constituyen una representación adecuada de los indicadores de medición de propiedades. Los tipos de preguntas que han sido validadas por jueces profesionales incluyen pruebas de percepción tanto para variables independientes como dependientes, que se describen a continuación:

El proceso de validación se basa en el criterio de especialistas que valoraron la coherencia de los ítems para su incorporación en el cuestionario, siguiendo una serie de parámetros establecidos en la matriz de validación.

Tres expertos fueron elegidos como criterio en este sentido.

Tabla 9

Validez de contenido del instrumento variable independiente

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable
3	Tercer experto	Aplicable

Nota: Certificado de validez del instrumento

Tabla 10

Validez de contenido del instrumento variable dependiente

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable
3	Tercer experto	Aplicable

Nota: Certificado de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Puede averiguar la fiabilidad del instrumento utilizando el alfa de Cronbach, una técnica de consistencia interna. Destacar que la confiabilidad del instrumento

es un método de consistencia interna es crucial para poder determinarla. Para ello, es necesario realizar una investigación piloto con 120 participantes, y se toman en consideración los siguientes hallazgos para el coeficiente de fiabilidad::

Tabla 11*Escala de Alpha de Cronbach*

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Hernández, R. Fernández, C.; Batista, P. (2014).

Es crucial enfatizar que los valores ordinales pudieron ser determinados utilizando esta escala, esto indica que las herramientas utilizadas son fiables y mantienen un alto nivel de fiabilidad. El análisis se basó en los valores contenidos en la escala Likert, por lo que fue posible examinar los resultados obtenidos:

Variable Independiente

- Muy mala
- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena

Variable Dependiente

- # Siempre
- # A veces
- # Nunca

Evalúa los niveles de exactitud de cada instrumento utilizado; en este estudio se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite establecer los valores de aceptación de la confiabilidad de los instrumentos, cuya fórmula es:

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

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

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
- K es el número de preguntas o ítems.

APLICACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALPHA DE CRONBACH

Como resultado de la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach, obtenido con el software SPSS 22 fue posible obtener el siguiente resultado:

Tabla 12

Alpha Cronbach: confiabilidad cuestionario de la variable independiente

Instrumento	Alpha Cronbach	de N° de elementos
Variable independiente	0.941	120

Nota: Elaboración propia del investigador

El coeficiente obtenido tiene un valor de 0.491 lo que significa el instrumento de la variable independiente posee una alta confiabilidad.

Tabla 13

Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable dependiente

Instrumento	Alpha Cronbach	de N° de elementos
Variable independiente	0.918	120

Nota: Elaboración propia del investigador

Podemos concluir que el instrumento utilizado para evaluar la variable dependiente es muy fiable, ya que el coeficiente obtenido es de 0,918.

Esto demuestra que las dos variables del estudio, las dimensiones correlacionales, los indicadores y los ítems utilizados por cada instrumento son realmente fiables, es consistente, lo que indica que los hallazgos de la investigación serán confiables.

3.4.2. Instrumento:

Cuestionario de encuesta.

3.4.3. Descripción del cuestionario:

El cuestionario tiene el propósito es analizar el efecto del clima institucional en el rendimiento docente dentro de las instituciones educativas públicas de nivel primario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.5.1. Diseño estadístico

Utilizando estadísticas descriptivas, los datos serán recompilados y la información procesada mediante la creación de tablas y figuras. Los procedimientos de análisis de datos se llevarán a cabo utilizando estadísticas descriptivas para mostrar los datos en términos de frecuencia y porcentajes. Para lograr esto, se implementarán procedimientos estadísticos utilizando la aplicación SPSS 21 basada en Windows y Excel.

3.6. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

El estilo de redacción científica es APA (American Psychological Association) 7ma Edición y que esta redacción cumple con el rigor científico y la legislación sobre propiedad intelectual, identifica las fuentes utilizadas en la producción científica.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Los resultados que se han obtenidos en el trabajo de investigación son sistematizados mediante el proceso estadístico, establecido en las etapas de recolección, organización, presentación de la información, para relacionar con la naturaleza del problema con la finalidad de facilitar su análisis e interpretación.

4.2. Interpretación y análisis estadístico

Se realizaron las entrevistas y encuestas a los consumidores que registraron algún reclamo o queja, con la finalidad de conocer la posición que adoptan frente a las figuras analizadas a los largo del estudio, así como los derechos del consumidor respecto al uso del libro de reclamaciones para la seguridad jurídica que brinda la Ley de Protección y Defensa al Consumidor, así como se ha analizado los libros de relaciones interpuestas un reclamo o queja de los usuarios que se plantea en la presente investigación.

4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

1. Plantear las hipótesis

Ho. Los datos tienen una distribución normales

Ha. Los datos no tienen una distribución normales

2. Nivel de significancia

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia (alfa) al 5%

3. Prueba de estadística a emplear

Emplearemos la prueba de Kolgomorov Smirnov

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	ico			ico		
Clima Institucional	,087	120	,057	,976	120	,031
Desempeño Docente	,082	120	,054	,988	120	,384
a. Corrección de significación de Lilliefors						

4. Criterio de decisión

Si p es menor 0,05 rechazamos la nula y aceptamos la alterna

Si p es mayor 0,05 aceptamos la nula y rechazamos la alterna

5. Decisión y conclusión

Tras observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Kolmogorov Smirnov, así mismo se observa que las variables tienen una distribución normal, ya que el p -valor es mayor al valor de alfa (0.05), a partir de ello se empleará la prueba estadística de R. Pearson para medir el nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

4.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.4.1. Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022

1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No influye significativamente el clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

Hipótesis alterna:

Si influye significativamente el clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5% error) (95% nivel de confianza)

3. Estadístico de prueba

El estadístico de prueba se calcula a partir de datos de muestra y el estadístico de prueba nos ayuda a determinar si puede rechazar la hipótesis nula. El estadístico de prueba compara sus datos con lo que se espera determinar el nivel de significancia, si ésta es mayor al nivel requerido, es mayor al 0.05, en todo caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 15

Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

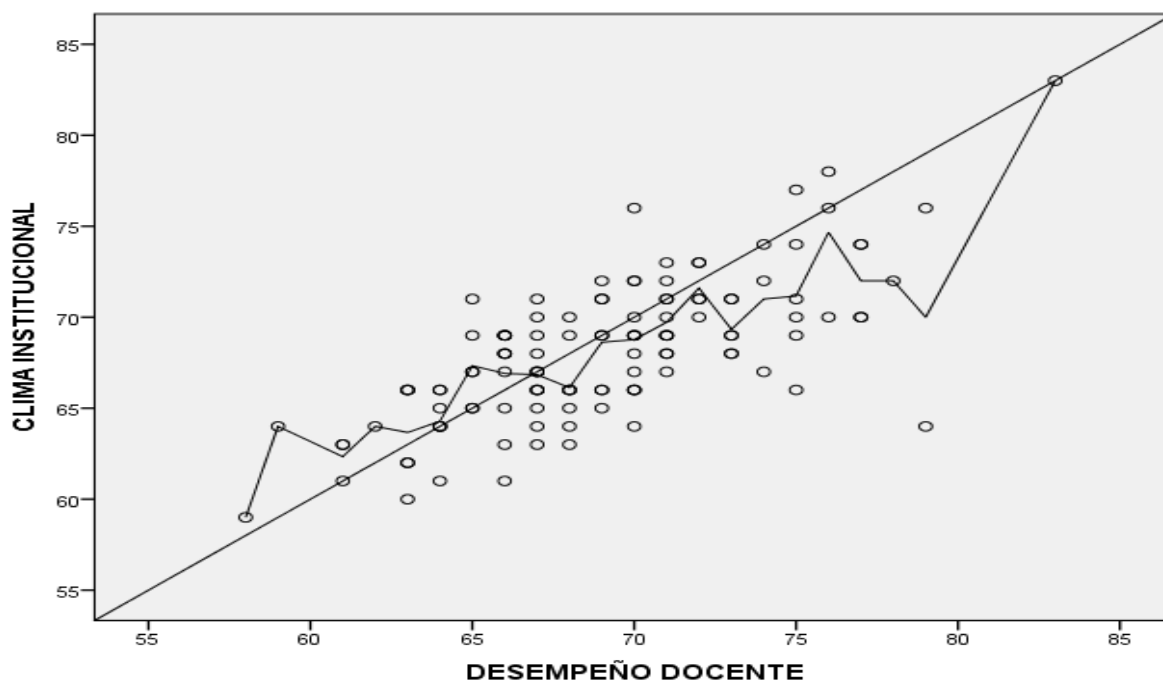
		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Prueba	1	,718**
	estadística de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Desempeño docente	Prueba	,718**	1
	estadística de Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Una investigación realizada en 2022 en las escuelas primarias públicas de Azángaro reveló que la eficacia de los docentes se veía significativamente afectada por el clima institucional de la escuela. El coeficiente de correlación de 0,718 es estadísticamente significativo, lo que da credibilidad a esta afirmación. Además, el valor p de 0,000 es inferior al criterio de significación aceptado de 0,05, alfa. Con ello, podemos aceptar la hipótesis alternativa como verdadera y rechazar la nula, lo que demuestra que las variables examinadas están relacionadas de manera significativa.

Figura 1

Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022

**Criterio de decisión**

Si $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Decisión y conclusión

Se verificó que el grado de incidencia del clima institucional resulta significativo en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel primario pertenecientes a la UGEL Azángaro, 2022, de acuerdo a la prueba estadística el $p = 0$ y $p < 0,05$ es menor al nivel de significancia.

4.5. Influencia de la dimensión Comunicación en el en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No influye significativamente la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

Hipótesis alterna:

Si influye significativamente la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5% error) (95% nivel de confianza)

3. Estadístico de prueba

Para la prueba estadístico se ha identificado que se aplica prueba estadística paramétrica, debido a la distribución de los datos de muestra en forma normal, a partir de dicha prueba nos ayuda a determinar si puede rechazar la hipótesis nula.

4. Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 16

Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

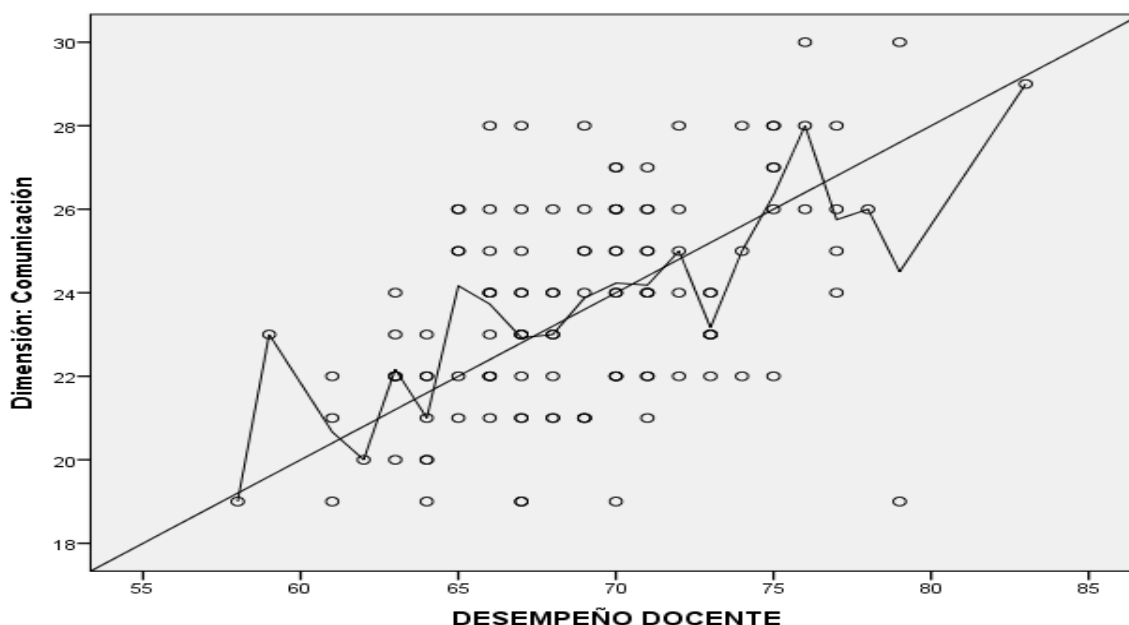
		Dimensión: Comunicación	Desempeño docente
		n	
Dimensión: Comunicación	Prueba estadística de Pearson	1	,516**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Desempeño docente	Prueba estadística de Pearson	,516**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

Los administradores de la investigación en las escuelas primarias públicas de Azángaro afirman que los resultados muestran que la eficacia de los instructores se ve muy afectada por la comunicación. Esto se ve respaldado por los resultados de la prueba estadística, que mostraron un valor r de 0,516 y un valor p de 0,000, que es inferior al umbral de significación de 0,05, lo que valida la hipótesis. La hipótesis alternativa se considera más probable que la hipótesis nula, por lo que se rechaza esta última.

Figura 2

Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022



Criterio de decisión

Si $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Decisión y conclusión

Los resultados de la investigación revelan que, en 2022, el componente comunicativo tiene una influencia significativa en la eficacia de la enseñanza en las escuelas primarias públicas situadas bajo la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. El análisis estadístico muestra que $p = 0$ y que p es inferior al nivel de significación, que es inferior a 0,05.

4.6. Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022

1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No influye significativamente la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

Hipótesis alterna:

Si influye significativamente la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5% error) (95% nivel de confianza)

3. Estadístico de prueba

Para prueba estadístico se utilizó la prueba paramétrica, esto a partir de los valores identificados en la prueba de normalidad, en la que se identifica que las distribuciones de los datos son normales. Para hallar el nivel significancia el estadístico de prueba nos ayuda a determinar si puede rechazar la hipótesis nula, si ésta es mayor al nivel requerido, es mayor al 0.05, en todo caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5. Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 17

Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022.

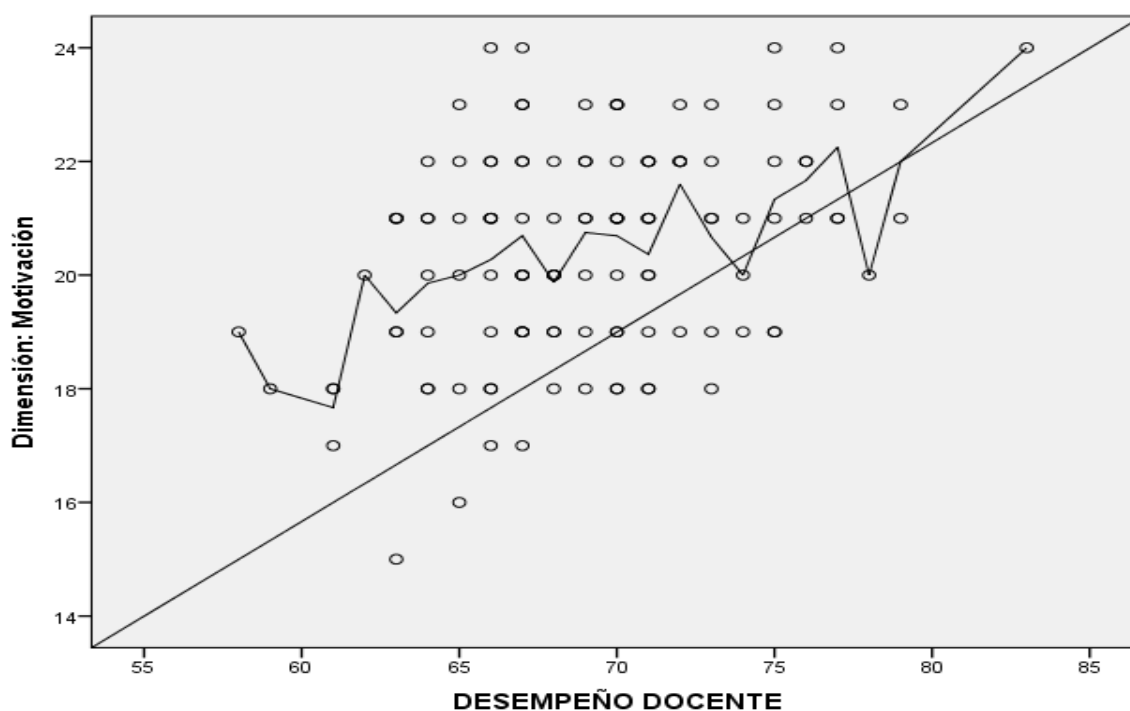
		Dimensión: Motivación	Desempeño docente
Dimensión: Motivación	Prueba estadística de Pearson	1	,389**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Desempeño docente	Prueba estadística de Pearson	,389**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

La investigación concluyó que la motivación intrínseca de los profesores afecta significativamente a su rendimiento en las aulas de las escuelas primarias públicas de Azángaro, que forman parte de la unidad regional de gestión educativa. En la prueba estadística se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,389$. Además, el valor p de 0,000 es inferior al nivel de significación, $\alpha = 0,05$. El resultado es la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la nula, lo que indica una fuerte relación entre las dos variables.

Figura 3

Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022

**Criterio de decisión**

Si $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Decisión y conclusión

Se comprueba que el nivel de influencia de la dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, de acuerdo a la prueba estadística el $p = 0$ y $p < 0,05$ es menor al nivel de significancia.



4.7. Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No influye significativamente la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

Hipótesis alterna:

Si influye significativamente la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5% error) (95% nivel de confianza)

3. Estadístico de prueba

De acuerdo al estadístico de prueba que se calcula a partir de datos de muestra y el estadístico de prueba nos ayuda a determinar si puede rechazar la hipótesis nula. La prueba estadística paramétrica nos ayuda a determinar el nivel de influencia, si ésta es mayor al nivel requerido, es mayor al 0.05, en todo caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 18

Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

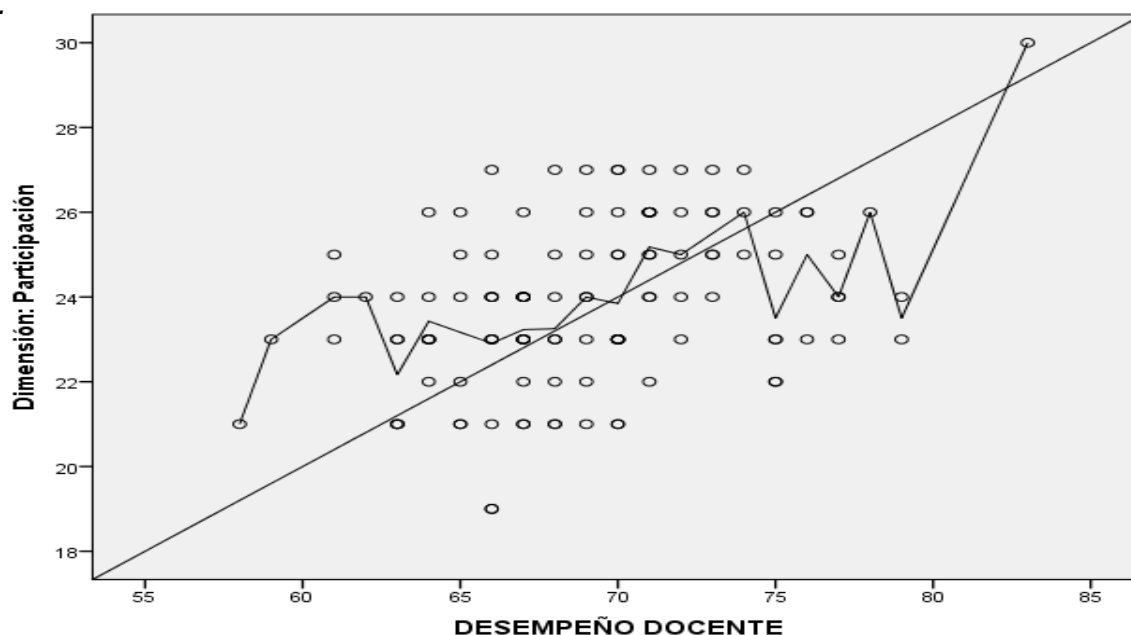
		Dimensión: Participació n	Desempeño docente
Dimensión: Participación	Prueba estadística de Pearson	1	,394**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Desempeño docente	Prueba estadística de Pearson	,394**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

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

La investigación concluyó que la motivación intrínseca de los profesores afecta significativamente a su rendimiento en las aulas de las escuelas primarias públicas de Azángaro, que forman parte de la unidad regional de gestión educativa. En la prueba estadística se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,389$. Además, el valor p de 0,000 es inferior al nivel de significación, $\alpha = 0,05$. El resultado es la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la nula, lo que indica una fuerte relación entre las dos variables.

Figura 4

Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro

**Criterio de decisión**

Si $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Decisión y conclusión

Comprobamos que el nivel de influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, de acuerdo a la prueba estadística el $p = 0$ y $p < 0,05$ es menor al nivel de significancia.



4.8. Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No influye significativamente la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

Hipótesis alterna:

Si influye significativamente la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5% error) (95% nivel de confianza)

3. Estadístico de prueba

De acuerdo al estadístico de prueba se calcula a partir de datos de muestra y el estadístico de prueba nos ayuda a determinar si puede rechazar la hipótesis nula. El estadístico de prueba compara sus datos con lo que se espera determinar el nivel de significancia, si ésta es mayor al nivel requerido, es mayor al 0.05, en todo caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

6. Cálculo del estadístico de prueba.

Tabla 19

Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.

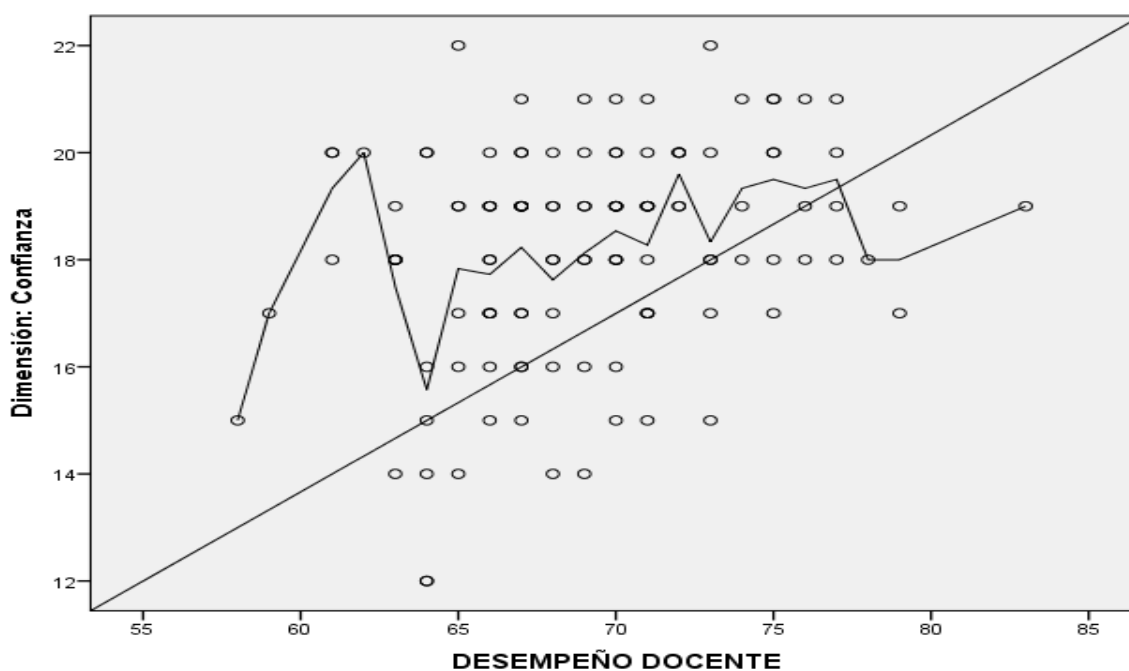
		Dimensión: Confianza	Desempeño docente
Dimensión: Confianza	Prueba estadística de Pearson	1	,291**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	120	120
Desempeño docente	Prueba estadística de Pearson	,291**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	120	120

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

Los resultados de la investigación muestran que el componente de confianza afecta significativamente a las conclusiones del estudio. Otras pruebas de los resultados muestran una relación significativa entre la variable estudiada y la eficacia de los docentes en las escuelas primarias públicas de Azángaro y la Unidad Local de Gestión Educativa. A partir de los resultados de la prueba estadística, podemos deducir que el coeficiente de correlación es de 0,721. Además, el valor p de 0,000 es inferior al nivel de significación, especificado como $\alpha = 0,05$. Por ello, apoyamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula, confirmando una asociación significativa entre las variables estudiadas.

Figura 5

Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro



Criterio de decisión

Si $p < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Decisión y conclusión

Comprobamos que el nivel de influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, de acuerdo a la prueba estadística el $p = 0$ y $p < 0,05$ es menor al nivel de significancia.

4.9. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la investigación de acuerdo al propósito general se ha llegado a la siguiente conclusión, que se ha logrado identificar que existe un nivel influencia muy os hallazgos del estudio demuestran una asociación relevante entre el ambiente institucional y la ejecución docente en los centros educativos de nivel básico. inicial en el distrito de Azángaro, según la prueba estadística, cuyos valores de nivel significancia que encontramos nos indica que $r=0,718^{**}$, La hipótesis de prueba muestra que el resultado de $p = 0,000$ es inferior al umbral alfa de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, podemos afirmar que la conexión entre los dos factores cualitativos es muy significativa y ventajosa, ya que los resultados implican que el entorno institucional tiene un impacto significativo en la eficacia de los profesores de primaria.

En el estudio que realizó, menciona «El entorno institucional y su relación con el rendimiento docente en los centros de educación infantil del distrito de Wanchaq (Cusco), con el objetivo de obtener un Máster en Ciencias de la Educación con especialización en Gestión y Administración Educativa por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa (Perú)».

Por otro lado, en la investigación que consideramos para el apoyo de nuestras conclusiones, En concreto, queríamos averiguar en qué medida influía el clima institucional del distrito en la productividad de los profesores de las escuelas públicas del distrito de Wanchaq, la provincia de Cusco y la región, para luego elaborar un plan destinado a mejorar el rendimiento académico de los alumnos en estas aulas. La hipótesis sugería que "el clima institucional ideal tiene un impacto



positivo en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas iniciales del distrito de Wanchaq, la provincia y la región de Cusco, y como resultado, mejora el aprendizaje de los estudiantes." El investigador pudo identificar cuáles factores eran independientes del clima institucional y cuáles dependían del desempeño del docente. Además, el investigador pudo identificar los factores que estaban vinculados al rendimiento estudiantil, las condiciones laborales de los docentes y el comportamiento de los padres de familia. Para llevar a cabo este estudio, el autor utilizó una metodología descriptiva y correlacional. Se utilizaron la observación directa, encuestas y entrevistas como metodologías de investigación. Después de recopilar los datos, los analizaron y registraron los hallazgos antes de presentarlos utilizando gráficos estadísticos. El investigador llegó a la siguiente conclusión: Es crucial examinar el clima institucional para mejorar la calidad de los servicios educativos y, más importante aún, el desempeño de los docentes. De acuerdo a éstas apreciaciones encontramos que mantener un clima institucional es muy importante en las instituciones educativas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a Los hallazgos presentados permitieron identificar un grado de incidencia altamente significativo de la variable ambiente institucional en la ejecución docente en los centros educativos públicos de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, en el año 2022, de acuerdo a la prueba estadística $r = 0,718^{**}$, y según hipótesis de prueba el p valor es menor al valor de alfa 0,000, esto nos demuestra que Desestimamos la hipótesis nula y respaldamos la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: Según los propósitos específicos del estudio encontramos, que existe un nivel de influencia significativa de la dimensión comunicación en el Rendimiento docente en las escuelas públicas de nivel primario dentro de la jurisdicción de la UGEL de Azángaro, conforme a los resultados obtenidos en la prueba estadística expuesta $r = 0,516^{**}$, y al haberse comprobado estadísticamente la hipótesis nos indica que p valor es 0,000, que es menor al valor de alfa 0.05, que en consecuencia Descartamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alternativa.

TERCERA: Según los hallazgos del estudio, existe un nivel significativo de influencia de la dimensión motivacional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primer nivel de la UGEL Azángaro. Basado en los valores obtenidos del análisis estadístico de la prueba, $r = 0.389^{**}$, y la hipótesis de la prueba, $p = 0.000$, que es menor que el nivel de significancia y menor que el valor alfa de 0.05. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.



CUARTA: En el estudio realizado se identificó en la investigación que existe un nivel de influencia significativa de la dimensión participación en el El desempeño docente en las escuelas primarias públicas de la Universidad de Educación General de Azángaro (UGEL) se basa en la prueba estadística ($r=0.394^{**}$) y la hipótesis de la prueba (valor $p = 0.000$), que es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

QUINTA: Finalmente identificamos a través de los resultados de Según la prueba estadística ($r=0.291^{**}$), el estudio muestra que el grado de confianza tiene un impacto significativo en el desempeño docente en las escuelas primarias públicas de la UGE de Azángaro. Según la hipótesis, encontramos un valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia (por debajo del α de 0.05). Por estas razones, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directivos De las instituciones educativas de nivel primario de la UGEL Azángaro que puedan propiciar un clima institucional adecuado para favorecer el desempeño docente en las aulas, dichos docentes consideran que es un factor importante para que puedan desenvolverse en forma eficiente y eficaz en su labor pedagógica.

SEGUNDA: Se propone a los responsables de las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la UGEL Azángaro implementar estrategias pertinentes para generar espacios de comunicación eficaz permanente y transparente entre todos los integrantes de la comunidad escolar, porque la comunicación se considera como un elemento fundamental para generar buen clima institucional.

TERCERA: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de nivel de educación primaria a implementar estrategias y políticas pertinentes para motivar a todos los integrantes del entorno educativo, a fin de mantener motivado y con entusiasmo al personal docente, para que puedan efectuar sus actividades pedagógicas en forma productiva y significativa y consecuentemente estudiantes con alto nivel de aprendizaje.

CUARTA: Se sugiere a los maestros a participar en forma comprometida y con plena identidad en todas las actividades de La administración escolar de los centros educativos de nivel primario, para ello es fundamental crear ámbitos de participación en las escuelas como en las diversas comisiones de gestión escolar.



CUARTA: Se recomienda a todos Los maestros y toda la colectividad educativa de los centros educativos de enseñanza primaria de la UGEL Azángaro a brindar confianza en los directivos y ellos en toda la familiar escolar, en dichas estrategias de correspondencia trabajan en un buen clima institucional.



REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Perú: Trujillo: Edit. Trujillo.
- Arias, G. (2006). *Crisis en la identidad nacional: Posibles soluciones*. Perú: Lima: Edit. PUCP.
- Arias, P. (1978). *Lecturas para el curso de metodología de la investigación*. México: Editorial Trillas.
- Asencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el instituto tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Lima - Perú: Edit. Amauta.
- Bastardas. (1995). Comunicación humana y paradigmas holísticas. *RecerCat*, 78 - 80.
- Belloch, C. (2000). *Estrategias de las tecnologías de la información y comunicación en el aprendizaje*. Valencia - España: Edit. Madrid.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Edit Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Edit Trillas.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Lima: Edit. San Marcos.
- Carrillo, M. y. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de educación*, 2 (4), 20 - 23.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la investigación científica, 2da edición*. Puno: Perú: Edit Nuevo Mundo.
- Cheavenato, I. (2000). *Administración de Recurso Humanos*. Colombia: Edit. McGraw Hill.
- Chiavenato, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá - Colombia: Mc Graw Hill.



- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Dobkin, B. y. (2007). *Panorama de un mundo cambiante*. Costa Rica: Edit. Litografía e Imprenta LIL.
- Dominguez, S. (2011). *Estructura organizacional de una institución educativa*. Vera Cruz: Edit Sara.
- Fernández, P. (1995). *La interacción social en contextos educativos*. Madrid - España: Edit. Siglo XXI.
- Fernández, S. (1999). Epistemología y psicoanálisis. *Revista de epistemología de ciencias sociales*, 64 - 71.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque competitivo para México y Uruguay*. México: Edit. REICE.
- Ferreiro, E. (1999). *Cultura escrita y educación*. México: Edit. FCE.
- García Escalante, P. (2013). Las condiciones de trabajo y desempeño docente. *Iberoamericana de educación-OIE-CAEIU*, 3 - 12.
- Gilbert, M. (2000). Experimentos en ciencias de la Educación: Potencial de current realización. *Ciencias de la Educación* 22, 265 - 283.
- Golemán, D. (2001). *Inteligencia emocional una perspectiva en la formación*. San Francisco - Barcelona: Edit. Kairos.
- Goncalvez, A. (1997). *Dimensiones del clima organizacional, sociedad latinoamericana para la calidad*. No identifica: Edit. s/d.



- Gonzáles, M. (2019). *Tesis "Evaluación del clima lboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas de Guayaquil.* Ecuador: Ediciones - Guayaquil.
- Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexivildad.* Colombia:Bogotá: Edit. Norma.
- Gutierrez, A. (2006). La investigación sobre la enseñanza y aprendizaje de la geometría. *Geometría para el siglo XXI*, 13-58.
- Hall, R. (1972). *Organizaciones estructura y proceso.* Madri - España: Edit. Prentice/Hall Internacional.
- Hernández, F. &. (1993). *Para enseñar no basta con saber la asignatura.* Barcelona: Edit. Paidos.
- Hernández, F. (2014). *Metodología de la investigación actualizada.* México: McGraw Hill.
- Hernández, F. y. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Edit. McGraw Hill.
- Hernández, M. &. (1993). *Educación inclusiva para la justicia social.* Madrid - España: Edit. Madri.
- Holmes, R. (1989). *Clima Académico.* Valencia: Narcea S. A. de Ediciones.
- James, L. R. (1974). Clima organizacional. *Boletín Psicología*, 81, 1096 - 1112.
- Kahn, K. y. (1966). *Psicología social de la organización.* México: Edit. Trillas.
- Likert, R. (1961). *Organización Humana.* Nueva York: Mac Graw Hill.
- Litwin, G. (1968). *Motivación y clima organizacional.* Boston: Edit. Harvart.
- Martín, M. (1998). *Clima de trabajo y participación en la organización y acondicionamiento de los centros educativos de educación infantil, primaria y secundaria.* Madrid: Edit. CIDE.



- Maslow, A. (1975). *Una teoría sobre motivación humana*. Londres: Edit. Harper & Row.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Santo Domingo*. Quito Ecuador: Edit. Quito.
- Meza, A. &. (2000). *Importancia de manejo de estegias de aprendizje para el uso educativo de las TICs*. México: Ediciones Mazathán.
- Moreano, M. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq - Cusco*. Cusco: Edit. Cusco.
- Moreano, M. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales Wanchaq - Cusco*. Arequipa: Edit. UNSA.
- Münch, L. (2011). *Administración. Gestión organizaciona, enfoques y bprocesos administrativos* . México: Pearson Educación.
- Murillo, F. y. (1995). *Liderazgo para el aprendizaje: ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes?* Valencia - España: Edit. Madrid.
- Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la facultad de ciencia administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014*. Lima - Perú: San Marcos.
- Palacios, G. (1994). *Clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes*. Guatemala: Edit. Rafael.
- Paladines, T. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios Quito*. Quito Ecuador: Edit. Quito Universidad Américas.



- Parra, I. V. (2000). *Desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación*. Habana - Cuba: Edit. s/d.
- Paves, A. (2001). *Modelo de implementación de gestión de la información para la generación de ventajas competitiva*. Valparaíso: Ediciones s/d.
- Pedraza, R. (2002). *El enfoque sociocultural de aprendizaje de Vygotsky*. Barcelona: Edit. Paidós.
- Perez, A. (2009). La motivación. *CSI -F*, 1-9.
- Pickers, S. (2017). *El tamaño muestral para la tesis*. Cuenca: ISSN - Versión Impresa.
- Reimer, M. y. (1956). *Estudio realiza en cuatro divisiones de una gran compañía*. Monterrey: Editorial s/d.
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Venezuela: Ediciones: Venezuela.
- Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Lima: Colecciones Lima Norte.
- Rivera, A. R. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium, I (2)*, 32 - 48.
- Rizo, M. (2006). Sociabilidad e interacción de ciencias de la comunicación. *Cinta Moebio 27*, 266 - 283.
- Saldaña, R. y. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. Cajamarca - Perú: Ediciones Cajamarca.
- Sánchez Soto, I. (2013). Estrategias cognitivas para un aprendizaje significativo desde la física. *Enseñanza de ciencias, # extra 3179-3183*.



- Sayago, L. (2008). *Investigación en comunicación organizacional*. Argentina: Edit Cid Editor.
- Sevillano, M. (2005). *Didáctica en Siglo XXI: Ejes de Aprendizaje y Enseñanza de la calidad*. España: Edit. Mc Graw Hill.
- Silva. (2001). *Clima Organizacional*. Salvador: Edit. Los andes.
- Solovey, P. y. (2002). *Inteligencia emocional*. Canadá: Edit. MHS Publicits.
- Taguiri, R. (1968). *Clima organizacional: exploración de conceptos*. Boston: Edic. Harvard Adm-Neg.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño profesional docente*. México: Ediciones PREAL.
- Valdez, H. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Edit. CNE.
- Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani, Provincia de Yunguyo*. Puno - Perú.: Edit Altiplano.
- Valls, R. (2006). *Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación*. Barcelona - España: Editorial Graó.
- Vigotsky, L. (2002). *El desarrollo de la funciones psicopedagógicas superiores*. Barcelona: Edit. Críticas.
- Villalba, J. (2014). *Relación de la comunicación arganizacional con la calidad de atención en la dimensión de servicios*. Huancayo - Perú: Edit. s/d.
- Viñan Villagrán, J. A. (2015). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la ecuela física y matemática de la faculstad de ciencias de una institución Superior del Ecuador*. Ecuador: Ediciones Universidad Tecnología Esquinoccial.



Zaldivar, N. (2014). *Mejora de la educación emocional a través de la motricidad.*

Rioja: Ediciones Biblioteca Rioja.

Zuñiga, A. (2008). *La comunicación organizacional en las relaciones humanas.*

Huancayo - Perú: Edit. San Marcos.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AZÁNGARO, 2022".

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES:	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Existe influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022? Problemas Específicos a) ¿En qué nivel influye la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro?	Objetivo General Identificar la influencia del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022. Objetivos Específicos a) Identificar el nivel de influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	Hipótesis General El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, 2022. Hipótesis Específicos a) La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	<i>VARIABLE INDEPENDIENTE</i> Clima Institucional	Comunicación Motivación Participación	Respeto entre compañeros de trabajo Aceptación entre pares Comunicación asertiva Transferencia de información Coordinación entre compañeros de trabajo Mecanismo de socialización de los empleados Satisfacción en el trabajo Reconocimiento Prestigio Autoestima Autonomía Participación en la comisión de gestos escolar Se involucra en todas las actividades de la escuela Es comprometido en la gestión escolar Se identifica con el cumplimiento de los objetivos institucionales	MÉTODO Científico TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico o fundamental. DISEÑO: Descriptivo POBLACIÓN Docentes de 10 Instituciones educativas públicas de nivel primario de 174 profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. MUESTRA 120 docentes de la IIEPP de la Unidad de Gestión



b) ¿Cuál es el nivel de influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario en el distrito de Azángaro? c) ¿Cuál es el nivel influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro? d) ¿En qué nivel influye la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro?	b) Conocer el nivel de influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario en el distrito de Azángaro c) Identificar el nivel influencia de la dimensión participación en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. d) Conocer el nivel influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.	b) La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario en el distrito de Azángaro c) La dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. d) La dimensión confianza influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones públicas de nivel primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro.		Confianza	Tiene plena identidad con la institución Tiene confianza con las actividades que realiza Se siente seguro y confiado Se siente complacido en la realización de sus actividades	Educativa Local de Azángaro. TÉCNICA - Encuesta - Entrevista. INSTRUMENTOS -Cuestionario. -Guía de entrevista.
			VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Docente	PRÁCTICA EDUCATIVA	1.Asistencia y puntualidad. 2.Participación activa del profesorado. 3.Coordinación entre pares. 4.Trabajo en equipo. 5. Participación en las jornadas de reflexión. 6.Autonomía profesional alcanzada para desarrollar actividades pedagógicas. 7.Capacidad para realizar actividades pedag. 8.Conocimiento de deberes y derechos. 9.Liderazgo profesional. 10. Análisis de problemas y toma decisiones 11. Comunicación. 12. Motivación individual e intergrupala.	

ANEXOS

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Clima institucional

2. Variable a medir:

Clima institucional

3. Estructura:

El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

- Dimensión A: comunicación
- Dimensión B: motivación
- Dimensión C: participación
- Dimensión D: confianza

4. Forma de administración: Ítems del 1 al 7 Ítems del 8 al 13 Ítems del 14 al 20 Ítems del 21 al 25 Se aplica a los Profesores de 10 Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, provincia de Azángaro, de forma individual a los profesores previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad y silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación: Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

6. Calificación: Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima institucional y sus dimensiones.

7. Población a evaluar: Profesores de 10 Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, provincia de Azángaro.

Instrumentos de recolección de datos sobre clima institucional Hola gracias por participar en este estudio, Clima institucional. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

8. Escala de valoración: Muy bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), Muy alto (5).



Nº	Dimensiones e indicadores	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión A: comunicación						
1	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?					
3	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?					
4	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?					
5	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?					
6	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?					
7	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?					
Dimensión B: motivación		1	2	3	4	5
8	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?					
9	¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?					
10	¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?					
11	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?					
12	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?					
13	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?					
Dimensión C: participación		1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?					
15	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
16	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?					
17	¿En su opinión cuál es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					
19	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?					
20	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?					
Dimensión D: confianza		1	2	3	4	5
21	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					



22	¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?					
23	¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?					
24	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?					
25	¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?					



Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño docente

2. Variable a medir:

Desempeño docente

3. Estructura:

El instrumento se elaboró en base a 4 dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

- Dimensión A: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Dimensión B: Enseñanza para el aprendizaje.
- Dimensión C: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Dimensión D: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4. Forma de administración:

Ítems del 1 al 6 Ítems del 7 al 12 Ítems del 13 al 17 Ítems del 18 al 21 Se aplica a los Profesores de 10 Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, provincia de Azángaro, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: confianza, tranquilidad, libertas, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación: Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 30 minutos

6. Calificación: Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable desempeño docente y sus dimensiones.

7. Población a evaluar: Profesores de 10 Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro, provincia de Azángaro.

Hola gracias por participar en este estudio, desempeño docente. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias

8. Escala de valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).



Nº	Dimensiones e indicadores	Escala valorativa				
	Dimensión A: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	El docente demuestra conocimientos actualizados.					
2	El docente tiene comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendida censura curricular y la didáctica del área que enseña.					
3	El docente elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4	El docente presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular					
5	Planifica las unidades de aprendizaje en función a la necesidades de aprendizaje					
6	Planifica las sesiones de aprendizaje en función a los retos descritas en la situación de aprendizaje					
	Dimensión B: Enseñanza para el aprendizaje	1	2	3	4	5
7	El docente resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas acertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
8	El docente organiza el aula y otro espacio forma segura, accesible adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
9	La docente propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
10	El docente hace uso de los tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					
11	El docente utiliza diversos métodos, técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
12	El docente evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
	Dimensión C: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
13	El docente participa en la gestión del Proyecto					
14	El docente se involucra en la propuesta curricular de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
15	El docente desarrolla individual y colectivamente el trabajo pedagógico en mejora de la calidad del servicio educativo					



16	El docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
17	El docente participa en los comités de gestión escolar					
	Dimensión D: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
18	El docente participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					
19	El docente asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas la institución educativa.					
20	El docente actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					
21	El docente participa en los programas de formación permanente.					



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: LOIS CARLOS MAYTA JOUE

1.2. Validado por: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÚNGARO 2022

1.4. Nombre del instrumento: QUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 20/03/25


FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: LUIS CARLOS MAYTA JOSE

1.2. Validado por: Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 20/03/25

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: LUIS CARLOS MAYTA LOPE

1.2. Validado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																x				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																x				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																x				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																x				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																x				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																x				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																x				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																x				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																x				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																x				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 8.5%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 20/03/25


FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 26/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUIS CARLOS MAYTA JOVE

Dirección: JR. LOS INKAS S/N

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41985382

Teléfono: 913573062 email: luisjove131719@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: MAGISTER 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 DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO EN EL DISTRITO DE AZÁNGARO 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ 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, entre otros relacionados.

² 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 ☐ Título ☐ 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

26/11/2025

Fecha