

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
“BAMBAMARCA”, 2024**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

ROGER EULISES MASABEL CARRANZA

Asesor:

M.Cs. RODOLFO ALBERTO ALVARADO PADILLA

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Roger Eulises Masabel Carranza
DNI: 41720636
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Gestión de la Educación
2. Asesor: M.Cs. Rodolfo Alberto Alvarado Padilla
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Clima institucional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024
6. Fecha de evaluación: **25/06/2025**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **18%**
9. Código Documento: **3117:469835485**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **02/07/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 M.Cs. Rodolfo Alberto Alvarado Padilla DNI: 26613897

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
ROGER EULISES MASABEL CARRANZA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

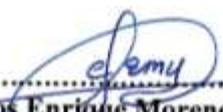
Siendo las *09:00.* horas, del día 29 de abril de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. LUIS ENRIQUE ZELAYA DE LOS SANTOS, Dr. CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN, Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARCÍA**, y en calidad de Asesor el **M. Cs. RODOLFO ALBERTO ALVARADO PADILLA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "BAMBAMARCA", 2024"**, presentado por el **Bachiller en Matemáticas ROGER EULISES MASABEL CARRANZA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...*APROBAR*...con la calificación de *DIÉCISEIS (16) - BUENO*.....la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Matemáticas ROGER EULISES MASABEL CARRANZA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las *10:30.* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
M. Cs. Rodolfo Alberto Alvarado Padilla
Asesor


.....
Dr. Luis Enrique Zelaya De Los Santos
Jurado Evaluador


.....
Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán
Jurado Evaluador


.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres: Salomón y Ermila, porque son mi ejemplo a seguir y por enseñarme a luchar arduamente para cumplir mis metas.

A mi esposa Yesenia Elisamar, por ser mi compañera de vida y ser mi soporte para seguir luchando por mis sueños.

A mis hijos Jostin y Camila, por ser parte de mi vida y mi motivación de todos los días para culminar mis estudios de maestría.

Roger.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y jurados por aportar sus conocimiento y experiencia para culminar de forma exitosa esta investigación.

A los docentes que integran el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Bambamarca, por brindarme su tiempo y darme acceso a la información para desarrollar este estudio.

Roger.

Epígrafe

“Si estás trabajando en algo que te importa de verdad, nadie tiene que empujarte: tu visión te empuja”

Steve Jobs.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1. Planteamiento del problema.....	1
2. Formulación del problema	3
2.1. Problema principal	3
2.2. Problemas derivados.....	3
3. Justificación de la investigación.....	4
3.1. Justificación teórica	4
3.2. Justificación práctica	4
3.3. Justificación metodológica.....	4
4. Delimitación de la investigación.....	5
4.1. Epistemológica.....	5
4.2. Espacial.....	5
4.3. Temporal.....	6
5. Objetivos de la investigación	6
5.1. Objetivo general	6
5.2. Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Marco teórico científico de la investigación	12
2.3. Definición de términos básicos.....	26
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1. Caracterización y contextualización de la investigación.....	28
3.1.1. Descripción breve del perfil de la institución educativa	28

3.1.2.	Reseña histórica breve de la institución educativa	28
3.1.3.	Características demográficas y socioeconómicas	29
3.1.4.	Características culturales y ambientales.....	29
3.2.	Hipótesis de investigación.....	30
3.3.	Variables de investigación.....	30
3.4.	Matriz de operacionalización de variables	31
3.5.	Población y muestra.....	33
3.6.	Unidad de análisis	33
3.7.	Métodos de investigación.....	33
3.8.	Tipo de investigación	34
3.9.	Diseño de investigación	35
3.10.	Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	35
3.11.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	37
3.12.	Validez y confiabilidad.....	37
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		39
4.1.	Resultados por dimensiones de las variables de estudio	39
4.2.	Resultados totales de las variables de estudio	51
4.3.	Prueba de hipótesis	55
CAPÍTULO V PROPUESTA DE MEJORA		62
CONCLUSIONES		69
SUGERENCIAS.....		71
REFERENCIAS.....		73
APÉNDICES		80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremos para medir Alfa de Cronbach.....	37
Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad del clima institucional.....	38
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente.....	38
Tabla 4. Baremos de medición.....	39
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión comunicación.....	40
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión motivación.....	41
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión confianza.....	43
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión confianza.....	44
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión capacidades pedagógicas.....	45
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión emocionalidad.....	47
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión responsabilidad en el desempeño.....	48
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales.....	50
Tabla 13. Frecuencia de la variable clima institucional.....	51
Tabla 14. Frecuencia de la variable desempeño docente.....	53
Tabla 15. Pruebas de normalidad.....	55
Tabla 16. Baremos de medición Rho Pearson.....	56
Tabla 17. Correlación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente...56	56
Tabla 18. Correlación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional...58	58
Tabla 19. Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la dimensión: comunicación.....	40
Figura 2. Resultados de la dimensión: motivación.....	42
Figura 3. Resultados de la dimensión: confianza.....	43
Figura 4. Resultados de la dimensión: participación.....	44
Figura 5. Resultados de la dimensión: capacidades pedagógicas.....	46
Figura 6. Resultados de la dimensión: emocionalidad.....	47
Figura 7. Resultados de la dimensión: responsabilidad en el desempeño.....	49
Figura 8. Resultados de la dimensión: relaciones interpersonales.....	50
Figura 9. Resultados de la variable: clima institucional.....	52
Figura 10. Resultados de la variable: desempeño docente.....	53

ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

IES	:	Institutos de educación superior
IPS	:	Instituto pedagógico superior
CI	:	Clima institucional
DD	:	Desempeño docente
IESPP	:	Instituto de educación superior pedagógico público
MINEDU	:	Ministerio de educación del Perú

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024. En cuanto a la metodología fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal de nivel descriptivo correlacional y como métodos se empleó el analítico y sintético, la muestra estuvo conformado por 30 docentes lo cuales fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia, para obtener información se consideró como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables. Entonces, como conclusiones se logró establecer que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, ya que estadísticamente se tuvo un valor correlacional de 0,840 y una significancia de 0,000 menor a 0,05. Asimismo, se identificó que el clima institucional presenta un nivel medio (46,7%), además, se diagnosticó el nivel de sus dimensiones, donde la comunicación es regular (53,3%), también, la motivación es regular (46,7%), mientras que la confianza es alta (40%) y la participación es baja (56,7%). Por otro lado, el desempeño docente tiene un nivel medio (63,3%), reflejándose que un docente con un desempeño moderado puede ofrecer clases adecuadas, pero sin lograr inspirar o motivar a los estudiantes de manera significativa, lo que conllevaría a un rendimiento académico adecuado, pero, no sobresaliente. En el caso de los niveles de las dimensiones, se evidenció que las capacidades pedagógicas son percibidas como medio (40%), la emocionalidad es alta (43,3%), la responsabilidad en el desempeño es regular (53,3%), y las relaciones interpersonales percibidas como alta (43,3%).

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, instituto de educación superior.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance at the Institute of Higher Public Pedagogical Education "Bambamarca", 2024. The methodology used was basic and quantitative, the design was non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational, and the methods used were analytical and synthetic. The sample consisted of 30 teachers who were selected by non-probabilistic sampling by convenience, the survey was used as a technique to obtain information and the questionnaire was used as an instrument for both variables. As conclusions, it was established that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and teaching performance at the Institute of Higher Public Pedagogical Education "Bambamarca", 2024, with a correlation value of 0.840 and a significance of 0.000 less than 0.05. Likewise, it was identified that the institutional climate presents a medium level (46.7%), in addition, the level of its dimensions was diagnosed, where communication is regular (53.3%), also, motivation is regular (46.7%), while trust is high (40%) and participation is low (56.7%). On the other hand, teaching performance has a medium level (63.3%), reflecting that a teacher with a moderate performance can offer adequate classes, but without managing to inspire or motivate students in a significant way, which would mean an adequate but not outstanding academic performance. In the case of the levels of the dimensions, it was found that pedagogical skills are perceived as medium (40%), emotionality is high (43.3%), responsibility in performance is regular (53.3%), and interpersonal relations are perceived as high (43.3%).

Key words: Institutional climate, Teaching performance, Higher education institute.

INTRODUCCIÓN

El problema principal del estudio es ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?, la investigación ha sido desarrollada para poder conocer si el clima institucional ayuda a fortalecer el desempeño docente.

En el Perú, la educación de nivel superior es regulada por la Ley N° 30512 que tiene como fin reglar la creación, supervisión y gestión académica de los Institutos de Educación Superior (IES) con la intención de que se oferte una formación de calidad para el crecimiento integral de las personas, respondiendo a las necesidades del mercado laboral y sistema educativo. Entonces de esta manera, se contribuya al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento por medio del aumento de nivel educativo, la productividad y la competitividad (Congreso de la República del Perú, 2016).

El estudio sobre la relación entre el clima institucional (CI) y el desempeño docente (DD) dentro del IESP es de gran relevancia debido a que estas variables se vinculan directamente en la calidad educativa y en la formación de futuros profesionales. El clima institucional, entendido como el total de percepciones que los miembros de una institución tienen sobre su entorno laboral, afecta la motivación, el compromiso y la efectividad de los docentes. A su vez, el desempeño docente es un factor crítico en el éxito del aprendizaje de los estudiantes y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este estudio busca proporcionar un marco teórico para comprender cómo las dimensiones que conforman el clima institucional (comunicación, motivación, confianza y participación), se relacionan con en el desempeño de los docentes. Además, se realizan recomendaciones basadas en evidencias que puedan fortalecer el clima y por ende el desempeño de los docentes.

Asimismo, se identificaron ciertos problemas como la ausencia de una comunicación efectiva entre los docentes y los directivos lo puede conllevar a conflictos, desconfianza y tensiones que impacten negativamente en el ambiente laboral, falta de reconocimiento a los logros y esfuerzos de los docentes lo que disminuye su motivación para seguir desempeñándose a un alto nivel, desconfianza en el liderazgo institucional y falta de inclusión en la participación de la toma de decisiones.

Entonces, la investigación además de generar conocimiento teórico, tuvo un componente práctico al brindar un plan de mejora basado en los resultados obtenidos para fortalecer el clima institucional y, por ende, el desempeño docente.

El trabajo está estructurado por cinco capítulos, los cuales son: el capítulo I, contiene el planteamiento y formulación del problema, la justificación de estudio, la delimitación de la investigación tanto temporal como espacial y los objetivos a nivel principal y específicos. En el capítulo II, se encuentra el desarrollo del marco teórico abarcando los trabajos previos de la investigación, el marco conceptual y por último de la definición de los términos básicos. Respecto al capítulo III, se desarrolló el marco metodológico dando origen a la contextualización del estudio, las hipótesis de investigación, las variables, matriz de operacionalización, método y tipo de estudio, técnicas de recolección de datos y la validez y fiabilidad. En el capítulo IV, se muestran los resultados y discusión del estudio por cada variable y dimensión, asimismo, se presentan las pruebas de hipótesis. En el capítulo V, se desarrolló la propuesta de mejora como aporte para la solución del problema investigado. Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

Actualmente el clima institucional es un factor vital para el bienestar emocional y profesional de los docentes, ya que puede influir en su capacidad para colaborar con sus colegas, establecer relaciones saludables con sus estudiantes y desarrollar un nivel adecuado de motivación y compromiso. Por ello, es fundamental que las entidades educativas trabajen en la creación de un ambiente favorable, brindando espacios para la participación, la retroalimentación constructiva y el desarrollo profesional de los docentes.

En el ámbito internacional, en Ecuador respecto al contexto educativo diversas instituciones educativas gozan de la presencia de un ambiente institucional hostil o problemático, que conlleva afectar la capacidad del docente para crear una atmósfera positiva de aprendizaje, lo que deriva en un bajo rendimiento académico por parte de los estudiantes. Por lo tanto, para fortalecer el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, es vital que las entidades se centren en mejorar el clima institucional y promover relaciones saludables y profesionales (Ángel y Ávila, 2022).

Por otro lado, Toapanta (2020), en un estudio realizado en una entidad educativa logró comprobar que un (55,31%) de docentes, considera que el ambiente laboral caracterizado por tensiones, conflictos no resueltos, falta de colaboración entre colegas y falta de respeto mutuo afecta negativamente el desempeño docente. Entonces, un clima negativo contribuye al agotamiento y una baja calidad de enseñanza.

A nivel nacional, el MINEDU (2022), reconoce la importancia del clima institucional para el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes, destaca que esta variable mientras más positivo sea, puede incrementar la motivación y el compromiso del docente, promover la colaboración y el trabajo en equipo y mejorar las relaciones y el diálogo entre los

docentes y alumnos. Entonces, las entidades educativas deben trabajar para fortalecer el clima institucional, desarrollando la participación activa de los docentes, facilitando espacios de capacitación y desarrollo profesional, practicando la comunicación efectiva y determinando mecanismos de apoyo y reconocimiento a los logros de los docentes, para así lograr un mejor desempeño docente y calidad de la educación.

Entonces, la entidad educativa, debe facilitar apoyo integral a los docentes con herramientas y recursos necesarios para sobresalir, trabajando en estrategias específicas de capacitación en temas de liderazgo, comunicación efectiva y la construcción de un clima positivo. Por lo que, la presencia de una atmósfera significativa coadyuva a la motivación y satisfacción laboral de los docentes, de esta manera los educadores al sentirse valorados, apoyados y reconocidos, están más motivados para desempeñar sus funciones de manera efectiva promoviendo una educación de calidad (Chuquiwanca et al., 2022).

En la educación superior, los docentes a menudo enfrentan una brecha significativa entre la investigación académica y la práctica docente. Muchos docentes están altamente calificados en sus áreas de especialización y dedicados a la investigación, pero carecen de formación específica en pedagogía y metodologías de enseñanza efectivas. Este desajuste puede llevar a un desempeño docente subóptimo y a una experiencia educativa insatisfactoria para los estudiantes (Gómez, 2020).

A nivel local, en la IESPP “Bambamarca”, desde la experiencia laboral se puede percibir distintos factores que están generando un inadecuado clima institucional que a la vez repercute en un bajo desempeño docente, dichos factores son la presencia de una débil comunicación fluida entre los docentes y el mando superior, poca motivación debido a la falta de reconocimiento o valoración por su arduo trabajo, esfuerzos y logros, no existe un buen grado de relaciones interpersonales y de confianza entre los docentes debido a conflictos no resueltos, falta de colaboración o rivalidades, lo que afecta a la calidad del trabajo en equipo y

la capacidad para abordar desafíos educativos de manera eficaz, otro factor, es la falta de participación de los docentes en la toma de decisiones lo que provoca poco sentido de pertenencia y compromiso en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por estas razones, se tiene como finalidad establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la entidad educativa y a la vez elaborar un plan de mejora que permita la creación de un clima institucional positivo promoviendo un ambiente propicio para el aprendizaje y la mejora continua.

2. Formulación del problema

2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?

2.2. Problemas derivados

1. ¿Cuál es el nivel de clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?
3. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?
4. ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?

3. Justificación de la investigación

3.1. Justificación teórica

El estudio complementa el conocimiento existente sobre el clima institucional y el desempeño docente, apoyándose en doctrinas científicas, tales como la teoría del clima organizacional de Likert (1968) que sustenta que el éxito de la organización depende en gran medida del clima que se establece y que, para lograr mejores resultados, se debe fomentar un clima participativo y centrado en el trabajo en equipo, la cooperación y la participación activa de todos los miembros. Por otro lado, está la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, quien destaca la importancia de construir relaciones coherentes entre lo que el estudiante ya conoce y la nueva información, haciéndolo significativo a través de ejemplos y enseñanzas previas.

3.2. Justificación práctica

La relación entre el clima institucional y el desempeño docente es fundamental para la mejora continua de los procesos educativos en el Instituto Superior Pedagógico. Un clima institucional positivo, donde los docentes se sientan apoyados, respetados y comprometidos, puede influir directamente en la calidad de la enseñanza que ofrecen a los estudiantes. De igual manera, un clima negativo puede generar desmotivación, ausentismo y reducción en la eficacia del proceso educativo. Esta investigación es relevante porque, al comprender cómo el clima institucional se asocia con el desempeño docente, se pueden diseñar e implementar políticas y estrategias que favorezcan un ambiente de trabajo saludable y que optimicen el desempeño de los docentes para una mejor calidad en la formación profesional de los futuros educadores.

3.3. Justificación metodológica

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando métodos descriptivos y correlacionales para establecer la relación entre las variables de clima institucional y desempeño docente. Se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra representativa de

docentes, lo que permitió obtener datos objetivos y comparables. El uso de instrumentos estandarizados, como cuestionarios, permitieron medir las percepciones y actitudes de los encuestados de manera precisa. Además, el análisis estadístico de los datos proporcionó resultados confiables que fueron utilizados para generar conclusiones válidas sobre la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Entonces, la metodología elegida fue la adecuada para obtener resultados generalizables dentro del contexto educativo del instituto y contribuir al diseño de intervenciones específicas que puedan mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento académico.

4. Delimitación de la investigación

4.1. Epistemológica

El estudio se centró en el paradigma positivista porque se utilizó predominantemente métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos y las hipótesis luego son sometidas a pruebas estadísticas para verificar su validez. La corriente epistemológica que ayuda entender el problema de estudio es la teoría general de los sistemas, según Bertalanffy (1989), esta doctrina busca estudiar de manera formal las propiedades, comportamientos y relaciones que surgen en los sistemas complejos. Los sistemas, sean simples o complejos, se pueden entender mejor si se los estudia como un conjunto de elementos en interacción y observando su comportamiento y resultados en el conjunto del mismo.

Desde este punto de vista la delimitación epistemológica contribuye a entender bajo qué modelo de construcción de ciencia se empleó la investigación.

4.2. Espacial

La investigación se llevó a cabo en la provincia de Bambamarca perteneciente al departamento de Cajamarca, lugar donde se ubica el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”.

4.3. Temporal

El tiempo de duración del estudio fue durante todo el año 2024, tiempo en el cual se desarrolló la formulación del proyecto de tesis y luego la ejecución de la tesis.

5. Objetivos de la investigación

5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

5.2. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel del clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.
2. Diagnosticar el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.
3. Comprobar la relación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.
4. Establecer la relación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nivel internacional

Valarezo (2021), en su estudio de maestría *“Desempeño docente y clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil”*, tuvo como finalidad demostrar el clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una entidad educativa de la ciudad de Guayaquil, el trabajo fue no experimental transversal de alcance correlacional, la muestra fue de 65 docentes, siendo la técnica usada la encuesta, teniéndose como resultados que el clima institucional es moderado (46,2%), de manera similar el desempeño docente tiene un grado medio (70,8%), concluyéndose que el clima institucional tiene una influencia significativa en el desempeño docente de una entidad educativa de la ciudad de la ciudad de Guayaquil, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,704 y valor p de 0,000.

Castro (2021), en su tesis de maestría *“Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021”*, estableció como objetivo demostrar el vínculo entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Cantón Ecuador, metodológicamente el estudio fue cuantitativo de diseño no experimental y por su nivel correlacional, la subpoblación fue de 48 docentes, empleándose como instrumento el cuestionario, se logró demostrar que la dimensión comunicación tiene un vínculo positivo con el desempeño docente al tenerse un valor de 0,264 y valor p de 0,000, concluyéndose que el clima institucional tiene un vínculo positivo con el desempeño docente en una institución educativa de Cantón Ecuador, al tenerse un valor de 0,114 y valor p de 0,000.

Por último, Vera (2020), en su estudio de maestría *“El clima laboral y el desempeño del docente en la Unidad Educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador”*, tuvo como

finalidad hallar la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en una entidad educativa del Milagro Ecuador, el trabajo fue cuantitativo de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra la integraron 22 docentes, se aplicó como instrumento el cuestionario, identificándose que el nivel del clima institucional es moderado (52,6%), de manera parecida el estado del desempeño docente es regular (47,4%), concluyéndose que existe correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una entidad educativa del Milagro Ecuador, según valor estadístico de 0,511 y valor p de 0,000.

2.1.2. Nivel nacional

Tejada (2020), en su trabajo de maestría *“El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco”*, tuvo como objetivo comprobar la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente en una entidad educativa de la ciudad de Cusco, el trabajo fue de enfoque cuantitativo no experimental de alcance correlacional, la subpoblación fue de 31 docentes, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios, teniéndose como principales resultados que el nivel del clima institucional es alto (45,2%), mientras que el desempeño docente es de grado moderado (51,61%), concluyéndose que el clima institucional guarda una asociación significativa con el desempeño docente en una entidad educativa de la ciudad de Cusco, según valor de significancia de $0,004 < 0,05$ y correlación estadística de 0,833.

Quispe (2020), en su investigación de maestría *“Clima institucional y desempeño laboral docente en los Centros de Educación Superior Huamachuco”*, tuvo como finalidad demostrar el vínculo entre el clima institucional y el desempeño docente en un instituto superior de la ciudad de Trujillo, metodológicamente el trabajo fue de diseño no experimental y por su nivel correlacional, los participantes fueron 60 docentes, como herramienta de recolección se usó la encuesta, lográndose identificar que la dimensión “comunicación” es de grado medio según el (70%) de los encuestados, afirmando que mediante una comunicación constante los

docentes pueden fomentar habilidades y relaciones interpersonales que contribuyan a su capacidad de trabajar en equipo, expresar ideas, y resolver problemas. Además, también se identificó que las “capacidades pedagógicas” de los docentes es moderado (43%), indicando que las capacidades pedagógicas son de gran relevancia en el desempeño docente ya que facilita al docente planificar clases de manera organizada y coherente, siendo capaces de diseñar actividades que se ajustan a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes. Asimismo, estadísticamente se comprobó que las dimensiones (comunicación y motivación) tienen un vínculo positivo con el desempeño docente al tenerse valores de correlación igual (0,549 y 0,766), y ambos con valor p de 0,000, concluyéndose que existe un vínculo positivo entre el clima institucional y el desempeño docente en un instituto superior de la ciudad de Trujillo, según Rho Spearman de 0,747 y valor p de 0,000.

Justiniano (2020), en su tesis de maestría “*Clima institucional y desempeño laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque*”, desarrolló como objetivo establecer la influencia entre el clima institucional y el desempeño docente en diversos institutos de educación superior de la ciudad Jequetepeque, el estudio fue de no experimental de alcance correlacional, la muestra estudiada correspondió a 80 docentes, empleándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, como principales hallazgos se demostró que la “motivación” es percibida como regular (38,8%), evidenciándose que al darse una moderada motivación esto no genera un entorno de trabajo tan positivo, influyendo en que los docentes sean pocos proactivos y no estén muy dispuestos a innovar en sus metodologías. Respecto a las pruebas de hipótesis se identificó que las dimensiones (confianza y participación), tienen influencia significativa con el desempeño laboral ya que estadísticamente se lograron valores de (0,599 y 0,613) y Sig. Bilateral de 0,000, concluyéndose que entre el clima institucional y el desempeño docente en diversos institutos

de educación superior de la ciudad Jequetepeque existe una correlación significativa según Rho Spearman de 0,619 y valor p de 0,000.

Huacho (2019), en su estudio de maestría *“El clima institucional y el desempeño docente en un Centro Superior de la ciudad de Moquegua”*, propuso como objetivo constatar de qué manera el clima institucional se asocia con el desempeño docente en un centro superior de la ciudad de Moquegua, según el marco metodológico el trabajo fue no experimental transversal y por su alcance tipo correlacional, la subpoblación fue de 16 profesores, como instrumento se empleó el cuestionario, teniéndose como resultado que el clima institucional tiene un nivel moderado (64%), reflejándose que, al no existir un entorno institucional positivo, donde los directivos no promueven el diálogo abierto, la confianza y la participación, los docentes no se sienten respaldados y respetados, esto genera que no haya mejora en la gestión de la institución, lo que repercute en un regular desempeño docente, por otro lado, también se corroboró que el desempeño docente tiene un grado regular (54%), concluyéndose el clima institucional se asocia positivamente con el desempeño docente en un centro superior de la ciudad de Moquegua, según valor estadístico 0,686 y valor p de 0,000.

Mongrut (2022), en su trabajo de maestría *“Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022”*, definió como objetivo estudiar el clima laboral y su asociación con el desempeño docente en un instituto superior de Lima, la investigación fue cuantitativo de diseño no experimental y por su profundidad correlacional, la muestra fue de 33 docentes, se aplicaron dos cuestionarios para la recogida de datos, identificándose que la “confianza” es apreciada en un nivel bueno (48,48%), afirmando que la confianza fortalece las relaciones entre los miembros de la institución educativa, facilitando que los docentes confíen en sus colegas y directivos y así estén más dispuestos a compartir ideas, recursos y soluciones, lo que mejora la sinergia dentro de la institución, además, se comprobó que la dimensión “responsabilidad” es de grado regular de acuerdo al 43% de los

encuestados, reflejándose que al ser los docentes no tan responsables no logran comprometerse plenamente a dar una enseñanza de calidad, ya que no buscan constante actualización, sin adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades de los estudiantes. Asimismo, los resultados de las pruebas estadísticas demuestran que las dimensiones del clima institucional (comunicación, motivación, confianza y participación), se asocian positivamente con el desempeño docente al tenerse valores estadísticos de (0,551; 0,733; 0,554; 0,803), y valor p de 0,000, concluyéndose que el clima laboral se asocia significativamente con el desempeño docente en un instituto superior de Lima, según valor estadístico de 0,949 y valor p de 0,000.

2.1.3. Nivel regional y local

Briones (2021), en su estudio de maestría "*Clima institucional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea - Cajamarca*", estableció como objetivo demostrar la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente, el trabajo fue de diseño no experimental transversal y por su nivel correlacional, la subpoblación fue de 50 docentes, el instrumento usado fue el cuestionario, identificándose que en la dimensión "participación" es percibida como baja (64%), evidenciándose que un clima institucional en el que la participación es baja suele llevar a la desmotivación, ya que los docentes se sienten menos comprometidos con los objetivos y perciben que su aporte no es valorado, lo que afecta su actitud y entusiasmo por su labor diaria, asimismo, se pudo corroborar que la etapa "emocionalidad", es de nivel alto según la percepción del (48%) de los participantes, demostrándose que los docentes emocionalmente inteligentes son capaces de establecer relaciones más sólidas y empáticas con sus estudiantes, lo que facilita un ambiente de confianza y respeto mutuo, mejorando la disposición de los estudiantes hacia el aprendizaje, concluyendo que el clima institucional se asocia significativamente con el desempeño docente en el IESP Hno. Victorino Elorz Goicoechea - Cajamarca, según Rho Spearman de 0,474 y valor p de 0,000.

Por último, Cubas (2020), en su tesis *“El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1821” de Jaén - Cajamarca”*, estableció como objetivo analizar la correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en instituto público superior de la región Cajamarca, la investigación fue cuantitativa no experimental de alcance correlacional, la subpoblación fue de 39 docentes, se aplicó como técnica la encuesta, lográndose identificar diversos hallazgos relevantes, como que las relaciones interpersonales son altas según el 42.9% de los encuestados, demostrándose que los docentes que establecen relaciones interpersonales positivas con sus estudiantes crean un ambiente de confianza, respeto y seguridad en el aula, promoviendo un clima donde los estudiantes se sienten cómodos para participar, preguntar y expresar sus ideas, lo que mejora su aprendizaje, mientras que el desempeño docente tiene un estado moderado (61,9%), concluyéndose que existe una correlación positiva entre las variables estudiadas, esto al obtenerse un valor de 0,863 y significancia igual a 0,000.

2.2. Marco teórico científico de la investigación

2.2.1. Variable clima institucional

Respecto a la variable clima institucional, se cuenta con las siguientes definiciones: Vesga et al. (2020), sostiene que son las percepciones y actitudes compartidas por los integrantes de una entidad acerca del ambiente laboral en su conjunto, incluyendo la cultura institucional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las prácticas y las políticas. Según Uribe (2020), es el entorno psicológico y emocional que se vive dentro de una institución, viéndose involucradas las percepciones, actitudes, valores y comportamientos del talento humano que conforma la organización. Para Amórtegui (2021), es la manera en que los colaboradores perciben y experimentan la cultura, las relaciones, la comunicación y el liderazgo dentro de la entidad. Entonces este puede tener un impacto significativo en el desempeño y la satisfacción del personal, así como en la productividad y los resultados. De

acuerdo a Díaz (2020), es una apreciación emocional compartida por los integrantes de una entidad sobre las características de su entorno de trabajo, el cual puede incidir en su comportamiento, decisiones y rendimiento laboral. Astudillo et al. (2021), refieren que son sensaciones emocionales compartidas por los docentes acerca de la atmósfera laboral en el que se desenvuelven, incluyendo la cultura de la institución educativa, las normas, las relaciones interpersonales y las prácticas educativas. Para terminar, Chiavenato (2020), menciona que es un ambiente construido y modificado por la interacción del personal de la institución y se compone de agentes como la comunicación, la confianza, las políticas y la calidad del trabajo.

Uribe (2020), señala que el clima institucional tiene una serie de características, siendo estas: ambiente social; se refiere a la calidad de las relaciones sociales entre los integrantes de la entidad y el grado de apoyo mutuo. Liderazgo; es la percepción del personal sobre la capacidad y efectividad de los líderes para dirigir la institución y su capacidad para comunicarse con los demás. Comunicación; es la facilidad con que se transmiten los mensajes dentro de la entidad. Toma de decisiones; es la apreciación del talento humano sobre la capacidad organizacional para tomar decisiones, comunicarlas con eficiencia y seguirlas de forma coherente. Cultura organizacional; son las normas y valores institucionales, incluyendo comportamientos esperados, la ética y las responsabilidades sociales. Recompensas y reconocimientos; es la apreciación acerca de la justicia en la distribución de las recompensas y reconocimientos de la institución. Satisfacción laboral; es el grado de confort del trabajador con su trabajo y la manera en que contribuyen a la entidad. Compromiso organizacional; es la disposición del personal para permanecer en la institución, trabajar duro y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Jáuregui y Louffat (2020), sostienen que el clima institucional tiene gran importancia dentro de las organizaciones por distintas razones siendo estas: incide en la satisfacción y la motivación laboral; un buen ambiente contribuye con el bienestar emocional

del personal mientras que un ambiente hostil puede generar estrés y desmotivación. Impacta en el rendimiento; contribuye a incrementar la productividad y eficacia en la entidad, dado que aumenta el compromiso laboral, el nivel de innovación y el desempeño. Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo; el clima laboral puede afectar significativamente la colaboración y la relación entre el personal, lo que puede influir en la efectividad de los equipos de trabajo. Afecta la capacidad de la entidad para atraer y retener talentos valiosos; el recurso humano busca entornos saludables, por lo tanto, un clima institucional sano puede hacer que la institución sea más atractiva para los trabajadores reales y potenciales. Conduce a la mejora continua; la evaluación activa del clima institucional coadyuva a identificar problemas y oportunidades de mejora, lo que conduce a la toma de decisiones más efectivas, mejores prácticas y la obtención de un mayor progreso.

Existen variables del clima organizacional, sobre esto Jáuregui y Louffat (2020), señalan que son:

Variables causales; son los factores que inciden en la percepción del personal acerca del ambiente laboral y cultura organizacional de la institución. Estas pueden ser internas o externas a la organización y pueden ser influenciadas por factores sociales, culturales, políticos y económicos. Entonces interactúan de manera compleja y, en conjunto, contribuyendo a la formación del clima, por ello, es vital que las entidades evalúen continuamente estas variables para identificar áreas de mejora y promover un entorno de trabajo saludable y productivo (Jáuregui y Louffat, 2020).

Variables intermedias; son aquellas que pueden variar según el contexto y las características específicas de cada institución, generalmente incluyen aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, la satisfacción laboral, las políticas y procedimientos, la equidad y la justicia, entre otros. Entonces, son mediaciones necesarias que se deben considerar y trabajar para conseguir un clima positivo. Se ubican entre las variables causales y los

resultados finales, y son las que hacen la conexión entre las primeras y las últimas (Jáuregui y Louffat, 2020).

Variables finales; son aquellos resultados que se derivan de la apreciación y experiencia del personal en relación con el entorno laboral. Estas variables evidencian el efecto que tiene el clima en diferentes aspectos, como el compromiso, la satisfacción laboral, la productividad, la retención del talento, la calidad del trabajo y el bienestar general del talento humano. Por lo tanto, es relevante tener en cuenta que estas variables pueden variar según la organización y su contexto específico (Jáuregui y Louffat, 2020).

Por otro lado, es necesario mencionar los tipos del clima organizacional que existen, sobre esto Likert (1968, como se citó Jáuregui y Louffat, 2020), señalan que son:

Clima tipo autoritario explotador; Jáuregui y Louffat (2020), indican que es aquel que se caracteriza por la concentración de poder en manos de una sola persona o grupo, donde las decisiones se toman de manera unilateral y sin tener en cuenta la participación de los demás. Abunda la falta de libertades y derechos individuales, además se da una explotación sistemática de los recursos y las personas en beneficio del grupo en el poder. Entonces, existe la presencia de una estructura jerárquica rígida y una toma de decisiones centralizada, las normas y políticas son establecidas de manera autoritaria desde la alta dirección, y hay una limitada participación del personal en el proceso decisonal. Es importante destacar que un tipo de clima así no es saludable ni sostenible a largo plazo. Puede llevar a problemas de rotación de personal, baja moral y disminución de la productividad.

Clima tipo autoritario paternalista; según Jáuregui y Louffat (2020), es aquel en el cual un líder impone su voluntad y control sobre los demás de forma paternalista, es decir, asumiendo el papel de protector y de guía. En este tipo de clima, se espera que los colaboradores sigan las directrices y decisiones del líder sin cuestionarlas. Aunque puede haber una apariencia de cuidado y preocupación por el bienestar de los trabajadores, la toma de

decisiones sigue estando centralizada y no se fomenta la participación activa de los demás integrantes del grupo. Además, este modo de clima puede generar dependencia y limitar el desarrollo de habilidades, ya que la comunicación tiende a ser predominantemente descendente, con mensajes y políticas emanando desde la alta dirección hacia los niveles inferiores.

Clima tipo participativo consultivo; Jáuregui y Louffat (2020), refieren que es aquel en el cual el personal tiene la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones y en la generación de ideas y soluciones. Se promueve la comunicación abierta y el intercambio de opiniones entre los miembros del equipo y la dirección, lo que propicia un ambiente de trabajo colaborativo y atractivo. Puede generar un mayor compromiso y motivación por parte del talento humano, ya que se sienten valorados y escuchados en la toma de decisiones que afectan su trabajo. Además, al tener la oportunidad de aportar ideas, el trabajador se siente más comprometido y responsable en el logro de los objetivos organizacionales. Por ello, este clima es beneficioso tanto para los colaboradores como para la institución, ya que fomenta la colaboración, la creatividad y el compromiso.

Clima tipo participación en grupo; según Jáuregui y Louffat (2020), es el ambiente laboral en el que los trabajadores tienen la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Esta participación puede darse a través de reuniones de grupo o mediante la asignación de responsabilidades adicionales. Se fomenta la colaboración, el intercambio de ideas y la creación de soluciones conjuntas. El talento humano se siente valorado y tienen la oportunidad de contribuir al éxito organizacional. Además, este tipo de clima promueve la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, y a la vez la autonomía y la autorregulación en grupos de trabajo, permitiendo que tomen decisiones relevantes para sus tareas.

Existen factores que están asociados al clima institucional, sobre esto Díaz (2020), refiere que son:

Liderazgo; tiene que ver con el enfoque y las prácticas de los líderes (por ejemplo, liderazgo participativo, autoritario, transformacional), la medida en que los líderes proporcionan apoyo, orientación y recursos a sus equipos y la consistencia y equidad en las decisiones y acciones de los líderes. Apoyo y reconocimiento; involucra la frecuencia y forma en que se reconocen y recompensan los logros y esfuerzos del personal, la disponibilidad de apoyo emocional y psicológico en la institución y las oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores. Políticas y prácticas; tiene que ver con la percepción de justicia en las políticas y prácticas de la institución, la flexibilidad en las políticas laborales y la adaptación a las necesidades individuales y la claridad en las expectativas y responsabilidades laborales. Relaciones interpersonales; tiene que ver con la medida en que los miembros del equipo trabajan juntos de manera efectiva y armoniosa y el respeto y consideración mutua entre los miembros de la institución. Infraestructura y recursos; es la disponibilidad y adecuación de los recursos necesarios para realizar el trabajo, la calidad del entorno físico, incluyendo la seguridad, comodidad y ergonomía de los espacios de trabajo y la accesibilidad y modernidad de la tecnología y herramientas proporcionadas. Valores y cultura; tiene que ver con la alineación de los miembros de la institución con la misión y visión organizacional, la existencia y promoción de valores compartidos dentro de la entidad y la promoción y aceptación de la diversidad y la inclusión en la institución. Carga de trabajo y equilibrio vida-trabajo; se relaciona a la percepción de la carga de trabajo y la capacidad para gestionarla, como también a la capacidad del personal para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Autonomía y participación; se vincula a la cantidad de control y autonomía que los colaboradores tienen sobre su trabajo y a la medida en que pueden participar en la toma de decisiones que afectan su labor y a la organización. Manejo de conflictos; tiene

que ver con la efectividad de los procesos y mecanismos para la resolución de conflictos dentro de la entidad y las políticas y prácticas para prevenir conflictos antes de que ocurran.

Las teorías que están relacionadas al clima institucional, son: teoría del clima organizacional según Likert (1968), esta doctrina propuso cuatro sistemas de gestión diferentes, clasificados en una escala que va desde la gestión explotador hasta el sistema de gestión participativo. Estos sistemas representan diferentes grados de participación y apoyo a los colaboradores en la toma de decisiones. Un clima saludable se caracteriza por la existencia de relaciones de apoyo y confianza entre los líderes y el personal, la gestión participativa, fomenta la confianza y la cooperación entre todos los niveles de la organización. Entonces, esta doctrina proporciona una base para comprender cómo factores como la participación, la comunicación y el respeto mutuo influyen en la percepción del ambiente laboral y, por ende, en el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores. Por otra parte, desde un enfoque en educación, lo que hace tan relevante la teoría de Likert, es que demuestra de forma clara cómo los estilos de liderazgo y el clima institucional pueden tener un impacto directo en el desempeño docente. Cuando los docentes sienten que son valorados, escuchados y parte activa de la toma de decisiones, su motivación tiende a aumentar. Esto no solo mejora su desempeño dentro del aula, sino también su satisfacción laboral y su compromiso con la misión educativa de la institución. Por el contrario, cuando los docentes trabajan en un ambiente basado en un liderazgo autoritario y centralizado, es probable que se encuentren desmotivados, frustrados y desconectados de los objetivos organizacionales, lo que repercute negativamente en su desempeño y, en última instancia, en la calidad educativa (Vargas, 2022).

Por otro lado, está la Teoría X y Y de McGregor (1960), que explica la naturaleza humana y la gestión en el ámbito laboral. La teoría X sostiene que los colaboradores son perezosos por naturaleza, esquivan el trabajo y necesitan ser controlados y motivados mediante recompensas y castigos. Los directivos que siguen esta corriente tienden a asumir que los

individuos no tienen ambición y deben ser supervisados de cerca para garantizar su rendimiento. La teoría Y sostiene que los colaboradores son intrínsecamente motivados y buscan el crecimiento y el desarrollo personal. La alta dirección que se adhieren a esta corriente confía en la autorregulación del personal y les brindan autonomía y responsabilidad en su trabajo. Se cree que esto conduce a una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño.

Respecto a las dimensiones que permiten medir el clima institucional en entidades educativas, se consideran las propuestas por Bris (2000), que son:

Comunicación: según Arocas et al. (2021), se trata de cómo los colaboradores se comunican entre sí, cómo se toman las decisiones y cómo se manejan los conflictos, ya que una comunicación efectiva es primordial para mantener un ambiente saludable y productivo. Para Maene (2022), consiste en un intercambio de ideas y mensajes entre las personas dentro de un entorno de trabajo. Por lo tanto, se convierte en una habilidad fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, ya que permite la coordinación, la colaboración y la transmisión de instrucciones y objetivos. Entonces, se puede definir como un proceso que tiene finalidad de dar transmisión eficaz de información, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la motivación del personal y la construcción de relaciones laborales sólidas.

Motivación: Moreno (2021), señala que son un total de agentes internos y externos que impulsan a la persona a realizar su trabajo de forma óptima y eficiente. Es decir, el deseo de alcanzar metas personales y profesionales, la satisfacción de cumplir las expectativas de un trabajo bien hecho, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo realizado. Para Rodríguez (2022), son estimulaciones que nos conllevan a actuar y perseguir metas. Es el deseo de satisfacer necesidades, lograr objetivos o experimentar emociones positivas. Por lo tanto, se puede decir que es impulso interno que dirige, energiza y mantiene el comportamiento de un individuo en el contexto de su trabajo.

Confianza: Reina (2019), sostiene que es la sensación de seguridad y satisfacción que una persona siente en su trabajo, lo que puede conducir a un mayor compromiso con la organización y a una mejor productividad. Por otro lado, Giraldo y Suarez (2022), mencionan que es la creencia que tiene un trabajador sobre la fiabilidad e integridad sobre la empresa para cumplir con sus responsabilidades y compromisos laborales. Entonces, se puede definir como la creencia en la honestidad, la integridad y la fiabilidad de las personas con las que se interactúa en el entorno laboral, incluidos colegas, supervisores y líderes.

Participación: Abad (2019), menciona que es la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en una organización. Además, ayuda a mejorar la comunicación entre los colaboradores, fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo, y aumentar la satisfacción y el compromiso laboral. Entonces, se puede decir que es la colaboración activa y comprometida de las personas en las actividades laborales de una institución. Implica que los trabajadores se involucren de manera proactiva en la toma de decisiones, aporten ideas y soluciones, y se sientan parte importante del equipo.

Por último, es relevante explicar sobre la Introducción a la Teoría General de la Administración, la cual sustenta que la administración es un proceso dinámico y continuo, que involucra una serie de etapas que deben ser gestionadas de forma efectiva para asegurar el éxito organizacional. Las principales funciones administrativas son planificación, organización, dirección y control, sobre los cuales se construye cualquier actividad administrativa, independientemente del tamaño o tipo de organización. Otro factor importante, es la gestión del talento humano, donde la manera en que una organización recluta, capacita y recompensa a su personal tiene un impacto directo en el desempeño colectivo. En este sentido, es fundamental comprender cómo el clima institucional, influenciado por la gestión de recursos

humanos, puede tener un impacto positivo o negativo en el rendimiento general de la organización (Chiavenato, 2019).

2.2.2. Variable desempeño docente

Respecto al desempeño docente, Carrasco et al. (2022), señalan que es la capacidad y el éxito de un docente para planificar, implementar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Por su parte, Quispe et al. (2022), indican que es la facultad para interactuar con los estudiantes, establecer un ambiente de aprendizaje positivo, usar recursos didácticos efectivos, ser innovador y creativo en el enfoque de enseñanza, y evaluar el progreso del estudiante de forma objetiva y equitativa. Cárdenas et al. (2022), sostienen que son las habilidades y competencia de un profesor para cumplir eficazmente su labor educativa, incluyendo factores como la planificación, organización de clases, el dominio de los contenidos, la capacidad de comunicación, la utilización de métodos didácticos adecuados, la evaluación del aprendizaje, entre otros. Según Norberto (2019), es el rendimiento y la efectividad de un docente en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones educativas, lo que implica lograr que los estudiantes adquieran los conocimientos y destrezas necesarios, así como fomentar su interés y participación activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por último, el Ministerio de Educación (2022), manifiesta que es un proceso que involucra la transmisión de conocimientos, como la relación con los estudiantes, la adaptabilidad a diferentes contextos educativos y la búsqueda continua de la mejora profesional.

Asimismo, el desempeño docente presenta una serie de características, sobre esto Norberto (2019), menciona que son: conocimiento y dominio del contenido; se debe tener un profundo conocimiento en el área de enseñanza y mantenerse actualizado en los avances y cambios en el campo. Habilidades pedagógicas; un docente efectivo debe poseer habilidades para planificar, organizar y presentar la información de manera clara y comprensible para los estudiantes. Comunicación efectiva; se debe informar de manera clara y efectiva a los

estudiantes, fomentando una relación de confianza y respeto mutuo. Adaptabilidad; el profesional docente debe ser capaz de adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, usando distintos métodos y estrategias de enseñanza según sea necesario. Evaluación y retroalimentación; se debe ejecutar evaluaciones justas y brindar retroalimentación constructiva a los estudiantes para ayudarles a fortalecer su aprendizaje. Motivación; inspirar y motivar a los estudiantes, promoviendo su curiosidad y ganas de aprender. Gestión del aula; Fijar y mantener un ambiente de aprendizaje seguro y ordenado, desarrollando la participación activa de los estudiantes.

Además, es importante resaltar sobre la Ley N° 30512 “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes”, la cual es una normativa crucial para el sistema educativo en Perú, ya que define el marco legal para los institutos y escuelas de educación superior, así como la carrera pública de los docentes que trabajan en estas instituciones. Esta ley tiene como objetivo mejorar la calidad educativa en las instituciones de educación superior, fortaleciendo la formación académica, profesional y técnica en el país, y asegurando que los docentes desempeñen su labor en condiciones adecuadas para su desarrollo profesional y académico. Asimismo, esta ley responde a la necesidad de reformar y modernizar la educación superior, adaptándola a los estándares internacionales y garantizando que los docentes desempeñen su labor profesionalmente, con criterios de calidad y en un contexto de justicia y equidad. En un país con un sistema educativo diverso y descentralizado, los institutos y escuelas de educación superior juegan un rol fundamental en la formación de técnicos, profesionales y futuros líderes, por lo que esta ley busca elevar el nivel académico y la profesionalización de los docentes que allí laboran.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente, Quispe et al. (2022), señala que es un mecanismo que se emplea para medir y estudiar la capacidad y el desempeño de un docente en el aula. El fin principal es mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula,

identificando fortalezas y debilidades del docente y proporcionando retroalimentación para el desarrollo profesional. Entonces, puede darse de distintos modos, por ejemplo: observaciones en el aula, evaluaciones por parte de los estudiantes, revisiones de las lecciones planificadas y entregas de resultados académicos, entre otros. Por otro lado, el MINEDU (2023), sostiene que es un proceso importante para medir y analizar la efectividad de los profesores en su labor educativa. Esta evaluación suele basarse en diferentes criterios, como la planificación de clases, la metodología utilizada, la interacción con los estudiantes, la capacidad de motivar y guiar el aprendizaje, entre otros. Entonces, es utilizada para reconocer áreas de fortaleza y debilidad del docente para su mejora profesional y fijar programas de capacitación y acompañamiento para fortalecer sus habilidades pedagógicas, ayudándoles a brindar una educación de calidad a los estudiantes.

Por otro lado, Leal (2020), indica que existen factores relevantes que inciden en el desempeño docente, siendo estos: Formación y capacitación; lo que se asocia al acceso a programas de desarrollo profesional y actualización pedagógica y tecnológica. Experiencia; tiene que ver con los años de experiencia en la enseñanza y la exposición a diversos contextos educativos. Competencias pedagógicas; se asocia al conocimiento y aplicación de metodologías de enseñanza efectivas y a la habilidad para evaluar el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación constructiva. Condiciones de trabajo; contar con disponibilidad de aulas, materiales didácticos y tecnología adecuada y la cantidad de clases, preparación y tareas administrativas asignadas. Motivación y satisfacción laboral; involucra la frecuencia y forma en que se reconocen los logros y esfuerzos de los docentes y un clima institucional positivo que fomente la motivación y satisfacción. Condiciones socioeconómicas; la adecuación del salario y los beneficios laborales en relación con las responsabilidades y la seguridad en el empleo y las oportunidades de crecimiento profesional. Contexto socioeconómico y cultural; tiene que ver con las características del entorno en el que se

encuentra la institución educativa y las expectativas hacia la educación y los docentes. Innovación y uso de tecnologías; se vincula a la capacidad y oportunidad para integrar tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la habilidad para adaptarse a nuevas herramientas y metodologías educativas. Autonomía y participación: es la libertad para tomar decisiones sobre métodos de enseñanza y evaluación y la inclusión de los docentes en las decisiones importantes de la institución.

En relación a las teorías asociadas al desempeño docente, se tiene la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977), la cual sustenta la creencia que tiene un individuo acerca de su propia capacidad para llevar a cabo una tarea específica y alcanzar el éxito en ella. Bandura sostiene que esta creencia influye en gran medida en el desempeño académico y en la motivación de los estudiantes. Cuando los estudiantes tienen una alta autoeficacia, es más probable que se involucren en actividades académicas, persistan ante los desafíos y tengan una mayor probabilidad de éxito. Sin embargo, aquellos estudiantes con baja autoeficacia tienden a evitar las tareas difíciles, dudar de sus habilidades y experimentar menor motivación. Por otro lado, está la teoría sociocultural de Vygotsky (1978), la cual propone que el aprendizaje no es un proceso aislado o individual, sino que está profundamente mediado por las interacciones sociales, el lenguaje y las herramientas culturales. Esto significa que el desempeño docente está fuertemente influenciado por la capacidad del docente para crear un entorno social y cultural que facilite el aprendizaje, la cooperación y la participación activa de los estudiantes. Entonces, el aprendizaje ocurre en gran medida a través de la interacción social y el trabajo colaborativo. Las personas aprenden no solo al interactuar con el entorno, sino también al colaborar con otros. Este aprendizaje social es crucial para la construcción del conocimiento. Por ello, los docentes pueden facilitar el aprendizaje colaborativo dentro del aula, promoviendo actividades grupales y de trabajo en equipo, los estudiantes pueden compartir ideas, resolver problemas de manera conjunta y aprender unos de otros. Por lo tanto,

este enfoque no solo mejora la comprensión, sino que también fomenta habilidades sociales y de trabajo en equipo que son esenciales para el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

Como dimensiones para evaluar el desempeño docente, se consideran los propuestos por Valdés (2004), siendo estos:

Capacidades pedagógicas: de acuerdo a Valdés (2004), son habilidades y conocimientos que deben poseer y desarrollar los docentes para poder llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje de forma efectiva, las mismas que son necesarias para manejar las complejidades del aula, orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, promover su creatividad y capacidad crítica y construir relaciones positivas en el aula. Entonces, son fundamentales para que los educadores proporcionen experiencias educativas de calidad y faciliten un entorno propicio para el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Emocionalidad: según Valdés (2004), es la capacidad del docente para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, como la de sus estudiantes. Implica tener conciencia emocional, empatía y habilidades para manejar las emociones durante la enseñanza. Entonces, Una alta emocionalidad positiva ayuda a conducir a un mejor ambiente de aprendizaje, una mayor motivación de los estudiantes y una relación más cercana entre el docente y los alumnos.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Valdés (2004), señala que es la obligación y compromiso que tiene el docente de cumplir con sus responsabilidades y tareas asignadas de manera adecuada y eficiente. Por lo tanto, debe ser consciente de la importancia de su labor educativa, prepararse adecuadamente para impartir conocimientos, ser puntual y asistir regularmente a clases, evaluar de manera justa a los estudiantes, mantener una comunicación efectiva con los padres y colegas, entre otras cosas.

Relaciones interpersonales: para Valdés (2004), son las interacciones y conexiones que un docente establece con sus estudiantes, colegas. Estas relaciones son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo. Al tener buenas relaciones interpersonales, los docentes pueden fomentar la confianza, el respeto mutuo y la comunicación abierta, lo que facilita la motivación y el compromiso de los estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos

- **Aprendizaje:** es el proceso por el cual adquirimos conocimientos, habilidades o actitudes mediante la experiencia, el estudio o la práctica (Loaiza, 2019).
- **Autoeficacia:** es la creencia que una persona tiene en su capacidad de llevar a cabo tareas específicas o alcanzar metas, es decir la confianza en las propias habilidades y competencias para enfrentar desafíos y superar obstáculos (Loaiza, 2019).
- **Calidad educativa:** es la medida en que un sistema educativo cumple con los estándares y criterios establecidos para garantizar una educación de alto nivel (Durán y Paéz, 2020).
- **Clima institucional:** es el entorno psicológico y emocional que se vive dentro de una institución, viéndose involucradas las percepciones, actitudes, valores y comportamientos del talento humano que conforma la organización (Uribe, 2020).
- **Comunicación efectiva:** es un mecanismo por el cual se logra transmitir información de forma clara, precisa y comprensible, de modo que el mensaje sea entendido por el receptor y el emisor (Palacios et al., 2019).
- **Cultura organizacional:** son los valores, normas y comportamientos compartidos dentro de una organización. Es decir, la forma en como las personas interactúan entre sí, toma decisiones y realizan su trabajo (Llor et al., 2021).
- **Desempeño docente:** es el rendimiento y la efectividad de un docente en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones educativas, lo que implica lograr que los estudiantes adquieran los conocimientos y destrezas necesarios (Norberto, 2019).

- **Mejora continua:** es la práctica constante de buscar y aplicar mejoras en los procesos, productos o servicios de una entidad con el fin de incrementar la eficiencia, la calidad y la satisfacción del cliente (Bonilla, 2020).
- **Relaciones interpersonales:** son las conexiones y vínculos que establecemos con otras personas, basándose en la comunicación, el respeto mutuo, la empatía y la confianza (Monjas, 2021).
- **Retroalimentación:** es un procedimiento en el que se proporciona información sobre el desempeño, comportamiento o resultados de una persona o grupo, con el fin de mejorar y ajustar su rendimiento (Loor et al., 2021).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Caracterización y contextualización de la investigación

3.1.1. Descripción breve del perfil de la institución educativa

El IESPP “Bambamarca”, se ubica en la parte Este de la provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca. La institución cuenta con dos pabellones A y B dónde el pabellón A está construido tres pisos en el primer piso hay 6 aulas y 2 oficinas del área de servicios en el segundo piso también 6 aulas y 2 oficinas de servicios, en el tercer piso cuenta con la sala de docentes, auditorio, biblioteca dos oficinas de coordinación y sala de cómputo.

En el pabellón B está construido dos pisos, en el primer piso están las oficinas de dirección y secretaria general, en el segundo piso están las oficinas de unidad académica, bienestar, calidad, de investigación, jefatura de práctica, área administrativa y secretaria académica y servicios higiénicos para las oficinas, muy aparte de ello cuenta con dos baterías de servicios higiénicos para los estudiantes una plataforma para formación, una losa deportiva con techó y su quiosco. El perímetro de la institución está amurallado con pared de ladrillo.

3.1.2. Reseña histórica breve de la institución educativa

En Bambamarca, gracias a la idea en Asamblea Popular de los señores Berardo Pérez Salcedo, Mario Vargas Pérez y otras autoridades de la provincia de crear un Instituto Superior Pedagógico. Tras varias reuniones se nombró un Comité de Gestión conformado por: Prof. Juan Antonio Gálvez González (Presidente), Prof. José María Torres Guevara (Vicepresidente), Prof. Julio Arístides García Solano (Secretario) y como vocal Dr. Jorge Arturo Solf Cubas; esta comisión presenta el 7 de febrero de 1987 el Proyecto denominado “Proyecto de Creación de un I.S.P. con sede en Bambamarca”, obteniendo vida pública oficial mediante el Decreto Supremo N° 05-87- ED.

Actualmente, la institución oferta carreras en formación pedagógica de Matemática, Educación Inicial y Ciencia y Tecnología.

3.1.3. Características demográficas y socioeconómicas

Bambamarca limita al Sur con el distrito de Encañada, al Norte con el distrito de Chalarmarca, al Noreste con el distrito de Paccha, al Noroeste con el distrito de Chota, al Este con los distritos de Huasmin y Miguel Iglesias y al Oeste con el distrito de Hualgayoc. Está conectado a las provincias de Cajamarca a través de la carretera longitudinal de la sierra a 120 km. Tiene una extensión territorial de 451.38 km².

Su clima es frío moderado, con abundante sol durante la mayor parte del año, vientos de regular intensidad y a veces con heladas y granizadas. Durante el día se eleva la temperatura y baja notablemente por las noches y madrugadas, más en los meses de mayo y octubre en los que son frecuentes las heladas. En la parte alta de la cordillera, el clima es frío y soplan fuertes vientos que se desplazan en diversas direcciones. Se diferencian dos periodos, el seco comprendido entre abril a septiembre y el lluvioso de octubre a marzo. La actividad principal de sus pobladores es la agrícola y pecuaria.

3.1.4. Características culturales y ambientales

El distrito de Bambamarca se caracteriza por que gran parte de su población pertenece a la religión católica, Su fiesta patronal se celebra en honor a la Santísima “VIRGEN DEL CARMEN”, la cual congrega a muchos visitantes en el mes de julio de cada año.

En Bambamarca se registra presencia de quechuas y aymaras, como también el desarrollo de otras culturas como Q'orimarca, Agomarca y Llauca. Tuvo influencia de grandes culturas como Chavín, Mochica y Caxamarca. Tanto los Q'orimarcas, como los Caxamarcas y los Chutas, fueron sometidos por el gran ejército del inca Pachacútec y después anexados al Imperio del Tahuantinsuyo.

3.2. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

Hipótesis específicas

He₁: el nivel de clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, es regular.

He₂: el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, es regular.

He₃: existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

He₄: existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

3.3. Variables de investigación

V₁: Clima institucional

Vesga et al. (2020), sostiene que son las percepciones y actitudes compartidas por los integrantes de una entidad acerca del ambiente laboral en su conjunto, incluyendo la cultura institucional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las prácticas y las políticas.

V₂: Desempeño docente

Carrasco et al. (2022), señalan que es la capacidad y el éxito de un docente para planificar, implementar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

3.4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Clima institucional	Vesga et al. (2020), sostiene que son las percepciones y actitudes compartidas por los integrantes de una entidad acerca del ambiente laboral en su conjunto, incluyendo la cultura institucional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las prácticas y las políticas.	Son un conjunto de percepciones sobre el ambiente laboral que se mide a través de las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert.	Comunicación	Traslado de información Información necesaria Comunicación fluida Confianza	Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario
			Motivación	Satisfacción en el trabajo Incentivos Reconocimiento Autonomía Sueldo equitativo	
			Confianza	Clima armónico Sinceridad Relaciones interpersonales	
			Participación	Participación del docente Compromiso Compañerismo y trabajo en equipo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Desempeño docente	Carrasco et al. (2022), señalan que es la capacidad y el éxito de un docente para planificar, implementar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.	Son las habilidades y competencias de un docente que se miden mediante las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert.	Capacidades pedagógicas	Dominio del tema Comunicación Formas de trabajo Formas de evaluación	Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario
			Emocionalidad	Conocimientos Aprendizaje Reconocimiento Motivación Valores	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Cumplimiento del horario de clases Cumplimiento de las funciones Capacitaciones Planificación de clases	
			Relaciones interpersonales	Respeto Trabajo en equipo Fomentación de un clima saludable	

3.5. Población y muestra

Población

Para el desarrollo del estudio se consideró como población a 30 docentes de todas las especialidades que integran el IESPP “Bambamarca”.

Sobre esto, Condori (2020), señala que la población es un grupo completo de elementos, individuos, objetos o eventos que comparten determinadas características y que son el foco del estudio.

Muestra

Dado que la población es pequeña, se llevó a cabo el muestreo censal, es decir, toda la población conformará la muestra, siendo un total de 30 docentes de todas las especialidades que integran el IESPP “Bambamarca”.

Condori (2020), menciona que la muestra es un subconjunto representativo de un universo que se emplea para recabar datos, y que debe ser elegido de forma cuidadosa y sistemática para asegurar que los resultados obtenidos sean relevantes y confiables.

3.6. Unidad de análisis

En el desarrollo de estudio, la unidad de análisis fue cada docente que integran el IESPP “Bambamarca”.

Sobre esto, Ochoa (2019), sostiene que la unidad de análisis es el elemento que se selecciona para ser estudiado en una investigación.

3.7. Métodos de investigación

Método hipotético - deductivo: se inició de teorías asociadas al clima institucional y desempeño docente, luego se analizó el comportamiento de ambas variables dentro de la institución, por lo consiguiente se procedió a formular una hipótesis, que luego fue constatada por una prueba estadística.

Método analítico – sintético: este método implicó descomponer un fenómeno complejo en sus partes (análisis) para luego integrar los resultados y obtener una visión más completa (síntesis). Es decir, la variable clima institucional se descompuso en dimensiones como comunicación, motivación, confianza y participación, asimismo, el desempeño docente también se dividió en sus dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, para luego integrar los hallazgos obtenidos construyendo una visión global que explique la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su conjunto.

Método estadístico: este método se centró en la recopilación, organización, análisis e interpretación de los datos para conocer la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

Método inductivo: este método se basó en la observación de hechos particulares asociado al clima institucional y desempeño docente para derivar en conclusiones generales.

3.8. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, ya que se tuvo como propósito generar más conocimiento sobre el clima institucional y desempeño docente que pueda ser utilizado para comprender fenómenos educativos sin una necesidad de aplicación inmediata. Sobre la investigación tipo básica, Treves et al. (2023), indican que busca obtener nuevos conocimientos y comprensión sobre un fenómeno en particular. Es decir, se centra en responder preguntas teóricas y ampliar el conocimiento en un campo específico.

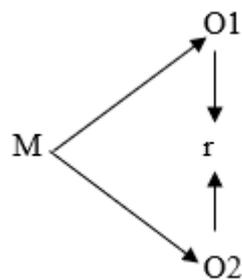
Por su enfoque el estudio fue cuantitativo, ya que se tuvo como objetivo principal medir, analizar y establecer relaciones entre las variables de estudio a través de datos numéricos.

3.9. Diseño de investigación

Por su diseño el estudio fue no experimental, Treves et al. (2023), indican que este diseño tiene como fin comprender y describir fenómenos o situaciones específicas, sin manipular variables ni establecer relaciones causa-efecto.

Por su nivel fue descriptivo correlacional, respecto a esto Treves et al. (2023), señalan que busca describir y caracterizar fenómenos o variables de interés y a la vez establecer el grado de correlación entre ellas.

Gráficamente se representa así:



Donde:

M: muestra

O₁: Observaciones del clima institucional

O₂: Observaciones del desempeño docente

r: relación entre variables

3.10. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

La técnica utilizada fue la encuesta, sobre esto Treves et al. (2023), sostienen que es una herramienta que permite recolectar opiniones de un grupo de personas sobre un tema específico que se está estudiando.

Como instrumento se empleó el cuestionario, el cual consiste en un diseño de preguntas de forma objetiva y clara, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes de estudio (Treves et al., 2023).

En cuanto al cuestionario relacionado a la variable clima institucional estuvo integrada por 18 ítems, parecidamente el cuestionario para medir el desempeño laboral fue compuesto por 18 preguntas. Ambos instrumentos fueron valorados en escala de Likert.

A continuación, se muestran las fichas técnicas de los instrumentos para medir ambas variables de estudio:

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima institucional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del clima institucional
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escala de Likert
Variable a medir	V1: Clima institucional (dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación).
Escala de medición	Escala de Likert de 5 puntos: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
Número de ítems	18 ítems

Fuente: elaboración propia

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño docente
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escala de Likert
Variable a medir	Desempeño docente (dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales)
Escala de medición	Escala de Likert de 5 puntos: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
Número de ítems	18 ítems

Fuente: elaboración propia

3.11. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Al obtenerse el permiso para desarrollar el estudio por parte del titular de la institución, se procedió a recolectar los datos por medio de la aplicación de los cuestionarios, la muestra tuvo un lapso de tiempo de 15 minutos para dar su apreciación de forma anónima. Una vez que se obtuvo la información esta fue tabulada en el programa estadístico SPSS, para que luego los resultados logrados fueran presentados en tablas y figuras con sus respectivas notas. Para realizar las pruebas de hipótesis, primero se hizo una prueba de normalidad con el fin de saber la distribución de los datos, lográndose así conocer que se aplicaría una prueba paramétrica (Rho Pearson).

3.12. Validez y confiabilidad

Validación

La validación de los cuestionarios aplicados se realizó mediante el juicio de tres expertos en la materia, cuyos veredictos se muestran en el anexo 02.

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos a utilizar, se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto a una muestra de 10 docentes que laboran en la IESPP Horacio Urteaga. Los resultados del (α), van de 0 a 1, y para interpretarlos se utilizan generalmente los siguientes baremos:

Tabla 1

Baremos para medir Alfa de Cronbach

Rango de Alfa de Cronbach	Interpretación general
≥ 0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Muy Buena
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Fuente: tomado de Alfa de Cronbach para validar cuestionarios, Tuapanta (2020).

Entonces, mediante Coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad del clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	18

Interpretación: el instrumento usado para medir la variable clima institucional es muy bueno al tenerse un valor (Alfa de Cronbach = $0.895 > 0.8$).

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,891	18

Interpretación: el instrumento usado para medir la variable desempeño docente es muy bueno al tenerse un valor (Alfa de Cronbach = $0.891 > 0.8$).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

Primeramente, se presentan los baremos de medición:

Tabla 4

Baremos de medición

Variables y dimensiones	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Valoración	Puntaje para valoración
Clima institucional	18	90	Bajo	18 al 42
			Regular	43 al 66
			Alto	67 al 90
Desempeño docente	18	90	Bajo	18 al 42
			Regular	43 al 66
			Alto	67 al 90
Comunicación	5	25	Bajo	5 al 12
			Regular	13 al 19
			Alto	20 al 25
Motivación	5	25	Bajo	5 al 12
			Regular	13 al 19
			Alto	20 al 25
Confianza	4	20	Bajo	4 al 9
			Regular	10 al 14
			Alto	15 al 20
Participación	4	20	Bajo	4 al 9
			Regular	10 al 14
			Alto	15 al 20
Capacidades pedagógicas	5	25	Bajo	5 al 12
			Regular	13 al 19
			Alto	20 al 25
Emocionalidad	5	25	Bajo	5 al 12
			Regular	13 al 19
			Alto	20 al 25
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	4	20	Bajo	4 al 9
			Regular	10 al 14
			Alto	15 al 20
Relaciones interpersonales	4	20	Bajo	4 al 9
			Regular	10 al 14
			Alto	15 al 20

Nota. La tabla evidencia el puntaje mínimo y máximo por cada variable y dimensión, como también los puntajes para su valoración.

A continuación, se muestran los resultados de cada dimensión de la variable clima institucional:

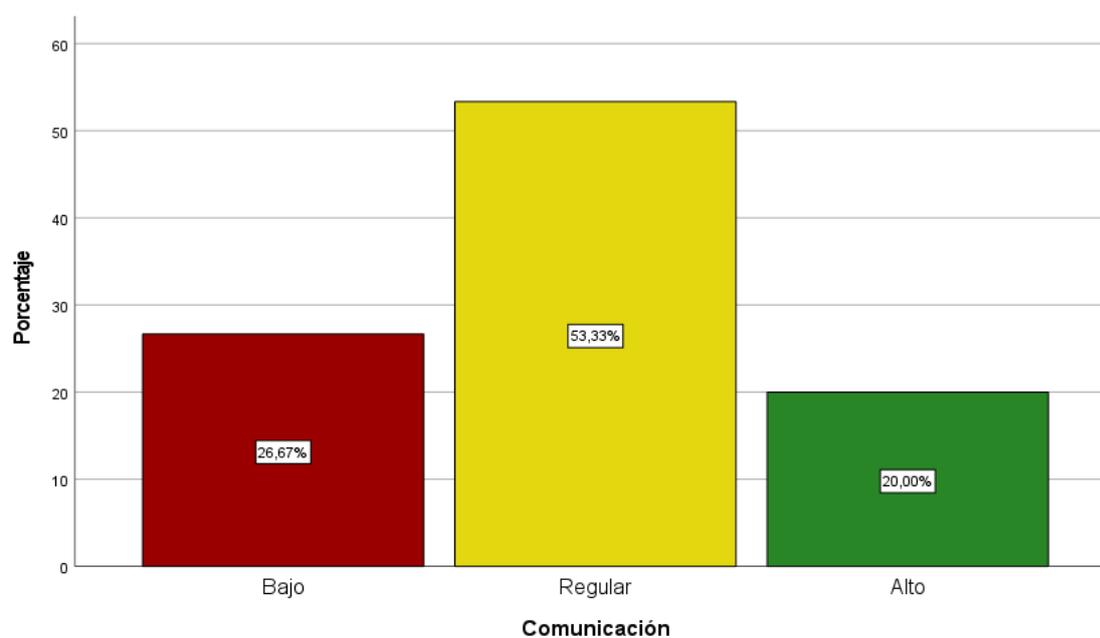
Tabla 5

Frecuencia de la dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Regular	16	53,3
Alto	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 1

Resultados de la dimensión: comunicación



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 1

Análisis y discusión: la tabla 5 y figura 1 muestran los resultados de una encuesta sobre la dimensión de comunicación, divididos en tres categorías: Bajo, Regular y Alto. Un 26,7% de los encuestados calificaron su comunicación como Baja, mientras que la mayoría, un 53,3%, la calificaron como Regular, y un 20% la consideraron Alta. En total, se encuestaron 30 personas, y los porcentajes acumulados reflejan una distribución donde la mayoría percibe su comunicación como Regular, sumando hasta un 100% en conjunto. Entonces, se puede

evidenciar que, al no existir una comunicación completamente eficaz entre docentes y directivos, se genera un ambiente moderado de trabajo, lo que a la vez no permite que los docentes estén totalmente motivados y sientan poco respaldo institucional, tendiendo a no tener un gran rendimiento en sus funciones.

Este hallazgo tiene similitud con el logrado por Quispe (2020), quien identificó que la dimensión “comunicación” es de grado regular en un instituto superior según el (70%) de los encuestados, afirmando que mediante una comunicación constante los docentes pueden fomentar habilidades y relaciones interpersonales que contribuyan a su capacidad de trabajar en equipo, expresar ideas, y resolver problemas.

Es así que teóricamente se respalda por Maene (2022), quien argumenta que el proceso de comunicación consiste en un intercambio de ideas y mensajes entre las personas dentro de un entorno de trabajo. Por lo tanto, se convierte en una habilidad fundamental para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, ya que permite la coordinación, la colaboración y la transmisión de instrucciones y objetivos.

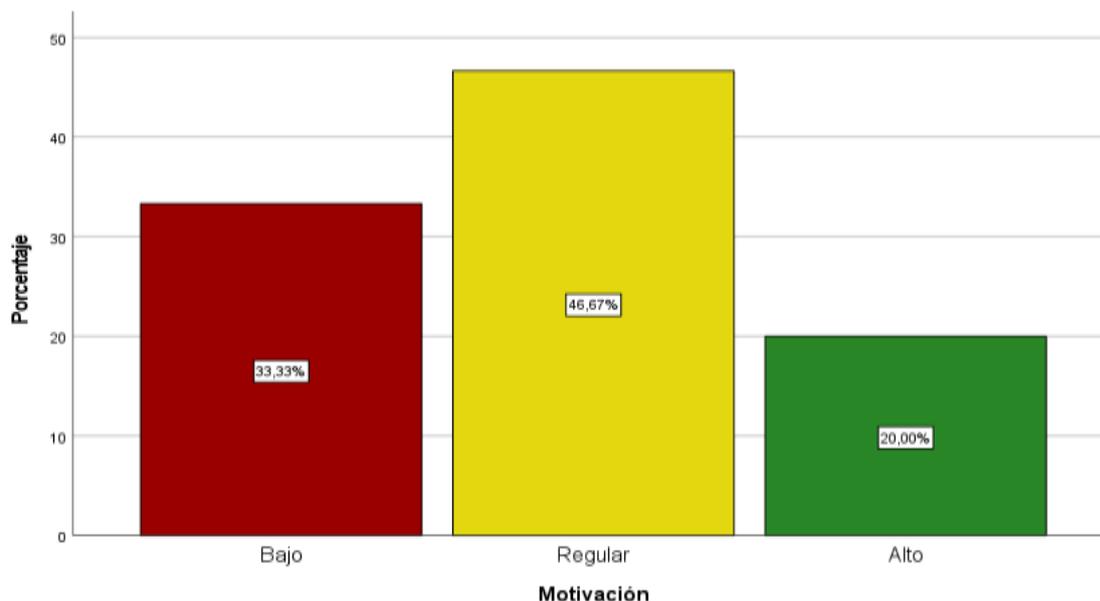
Tabla 6

Frecuencia de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Regular	14	46,7
Alto	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 2

Resultados de la dimensión: motivación



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 1

Análisis y discusión: la tabla 6 y figura 2 muestran los resultados sobre motivación. De los encuestados, el 33.3% tuvo una motivación baja, representando a 10 personas. Un 46.7% (14 personas) indicó tener una motivación regular, sumando hasta el 80% en el porcentaje acumulado. Finalmente, un 20% (6 personas) reportó alta motivación, completando el 100% del total, que incluyó a 30 personas. Entonces, al existir un nivel de motivación moderada gran parte de los docentes considera que tiene poca autonomía para desempeñar sus funciones y que el sueldo que perciben no es tan equitativo en relación a su desempeño.

Por lo tanto, este resultado guarda similitud con el trabajo de Justiniano (2020), quien concluye que la “motivación” es percibida como regular (38,8%), evidenciándose que al darse una moderada motivación esto no genera un entorno de trabajo tan positivo, influyendo en que los docentes sean pocos proactivos y no estén muy dispuestos a innovar en sus metodologías.

Entonces, se fundamenta de manera teórica por Moreno (2021), quien señala que la “motivación” son un total de agentes internos y externos que impulsan a la persona a realizar su trabajo de forma óptima y eficiente. Es decir, el deseo de alcanzar metas personales y

profesionales, la satisfacción de cumplir las expectativas de un trabajo bien hecho, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo realizado.

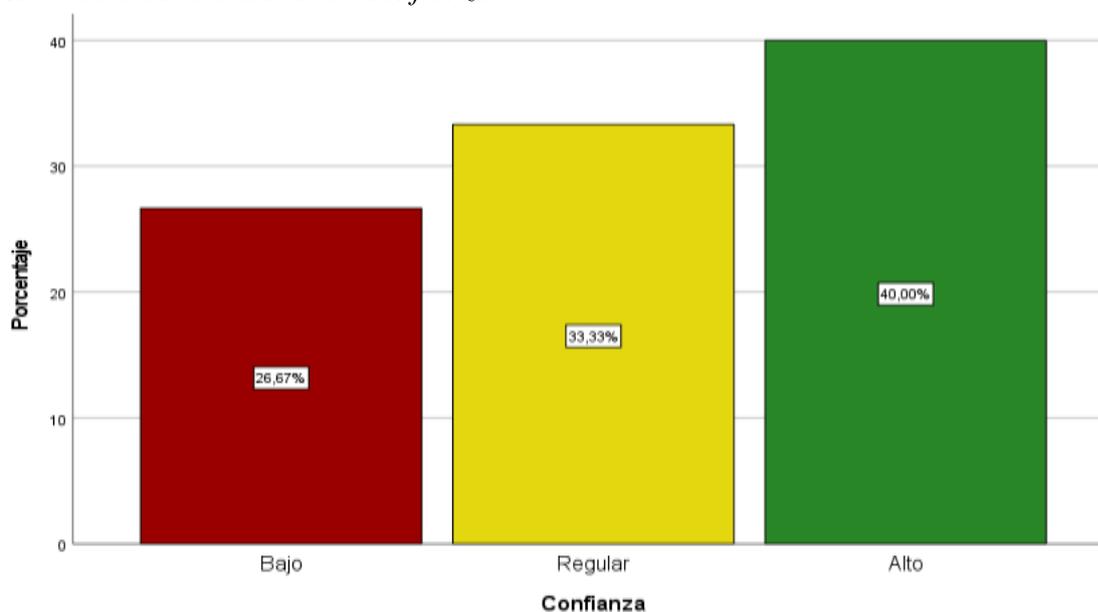
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión confianza

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Regular	10	33,3
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

Figura 3

Resultados de la dimensión: confianza



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 1

Análisis y discusión: la tabla 7 y figura 3 reflejan los resultados sobre la confianza. En ella, el 26.7% de los encuestados, equivalente a 8 personas, manifestaron tener baja confianza. Un 33.3%, que corresponde a 10 personas, reportó una confianza regular, acumulando un 60% en total. Finalmente, el 40% de los participantes, es decir, 12 personas, indicaron tener alta confianza, alcanzando así el 100% del total de 30 encuestados. Es así que al existir un grado alto de “confianza” se puede afirmar que los docentes perciben un clima de trabajo armonioso donde las relaciones son buenas entre colegas.

Entonces, este hallazgo coincide con el estudio de Mongrut (2022), quien comprobó que la “confianza” es apreciada en un nivel bueno (48,48%), afirmando que la confianza fortalece las relaciones entre los miembros de la institución educativa, facilitando que los docentes confíen en sus colegas y directivos y así estén más dispuestos a compartir ideas, recursos y soluciones, lo que mejora la sinergia dentro de la institución.

Por lo tanto, tiene sustento teórico en Reina (2019), quien sostiene que es la sensación de seguridad y satisfacción que una persona siente en su trabajo, lo que puede conducir a un mayor compromiso con la organización y a una mejor productividad.

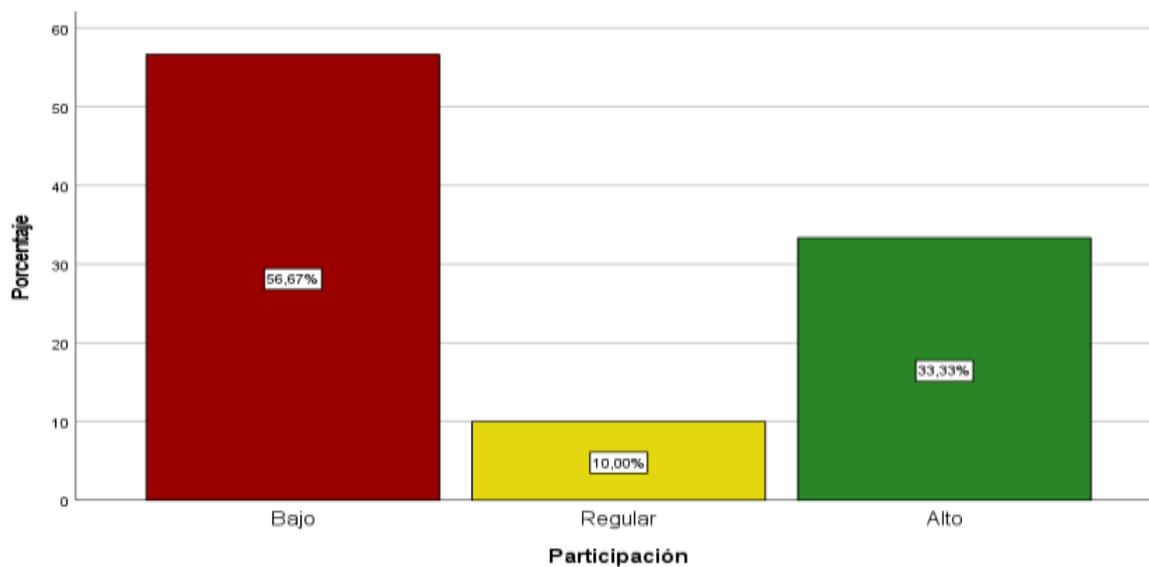
Tabla 8

Frecuencia de la dimensión participación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	56,7
Regular	3	10,0
Alto	10	33,3
Total	30	100,0

Figura 4

Resultados de la dimensión: participación



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 1

Análisis y discusión: la tabla 8 y figura 4 muestran los resultados sobre la participación. Un 56.7% de los participantes, que representa a 17 personas, tuvo una participación baja. Solo el 10%, es decir, 3 personas, mostraron una participación regular, sumando así un 66.7% en el porcentaje acumulado. Finalmente, un 33.3% de los encuestados, equivalentes a 10 personas, indicaron una alta participación, completando el 100% del total de 30 personas encuestadas. Entonces al existir un nivel bajo de “participación” la mayoría de los docentes considera que no tiene intervención en las deliberaciones y decisiones que se dan en el instituto.

Este hallazgo coincide con la investigación de Briones (2021), quien constató que la dimensión “participación” es percibida como baja (64%), evidenciándose que un clima institucional en el que la participación es baja suele llevar a la desmotivación, ya que los docentes se sienten menos comprometidos con los objetivos y perciben que su aporte no es valorado, lo que afecta su actitud y entusiasmo por su labor diaria.

Teóricamente se respalda en Abad (2019), quien menciona que es la participación activa del personal en la toma de decisiones y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en una organización, ayudando a mejorar la comunicación entre los colaboradores, fomentando un ambiente laboral más positivo y productivo, aumentando el compromiso laboral.

A continuación, se muestran los resultados de las dimensiones que integran la variable desempeño docente:

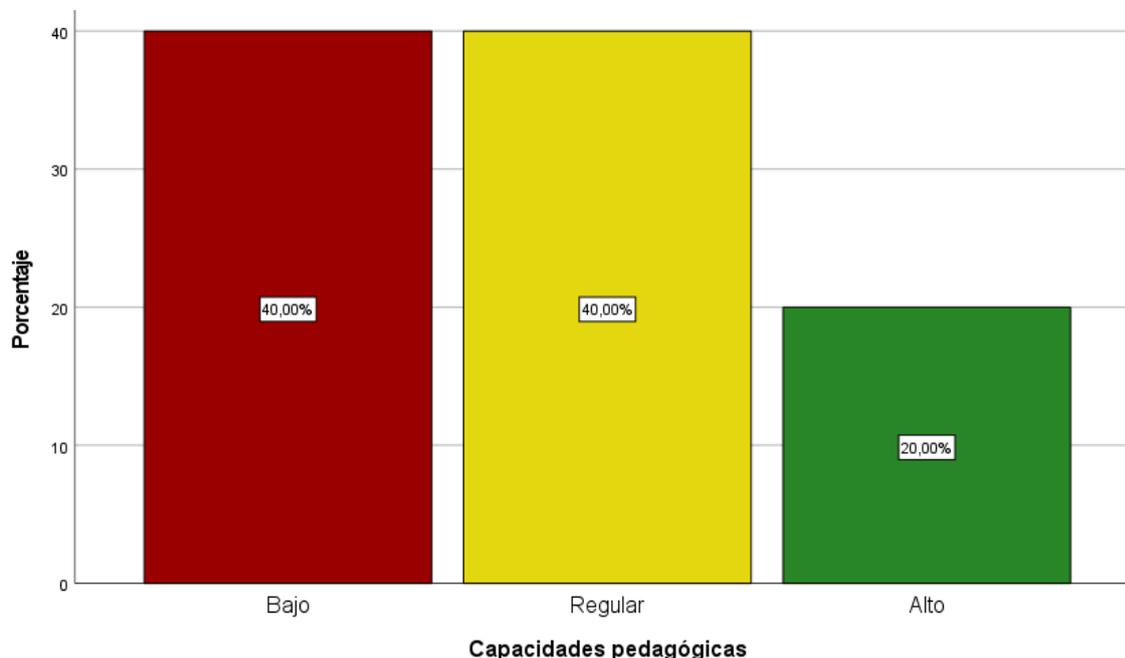
Tabla 9

Frecuencia de la dimensión capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	40,0
Regular	12	40,0
Alto	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 5

Resultados de la dimensión: capacidades pedagógicas



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 2

Análisis y discusión: la tabla 9 y figura 5 reflejan los resultados de las capacidades pedagógicas. Un 40% de los encuestados, lo que corresponde a 12 personas, se calificaron con capacidades pedagógicas bajas. Otro 40% (también 12 personas) se consideró de nivel regular, sumando así un 80% en el porcentaje acumulado. Finalmente, el 20% restante, equivalente a 6 personas, indicó tener capacidades pedagógicas altas, completando el 100% del total de 30 participantes. Por lo tanto, se evidencia que gran parte de los docentes moderadamente expresan sus ideas de forma clara, empleando distintos métodos como ensayos, participación en clases, entre otros.

Este resultado se asemeja al logrado por Quispe (2020), quien identificó que en diversos institutos de nivel superior las “capacidades pedagógicas” de los docentes es regular (43%), indicando que las capacidades pedagógicas son de gran relevancia en el desempeño docente ya que facilita al docente planificar clases de manera organizada y coherente, siendo capaces de diseñar actividades que se ajustan a los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes.

Es así que teóricamente se justifica por Valdés (2004), quien argumenta que las “capacidades pedagógicas” son habilidades y conocimientos que deben poseer y desarrollar los docentes para poder llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje de forma efectiva, las mismas que son necesarias para manejar las complejidades del aula, orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, promover su creatividad y capacidad crítica y construir relaciones positivas en el aula.

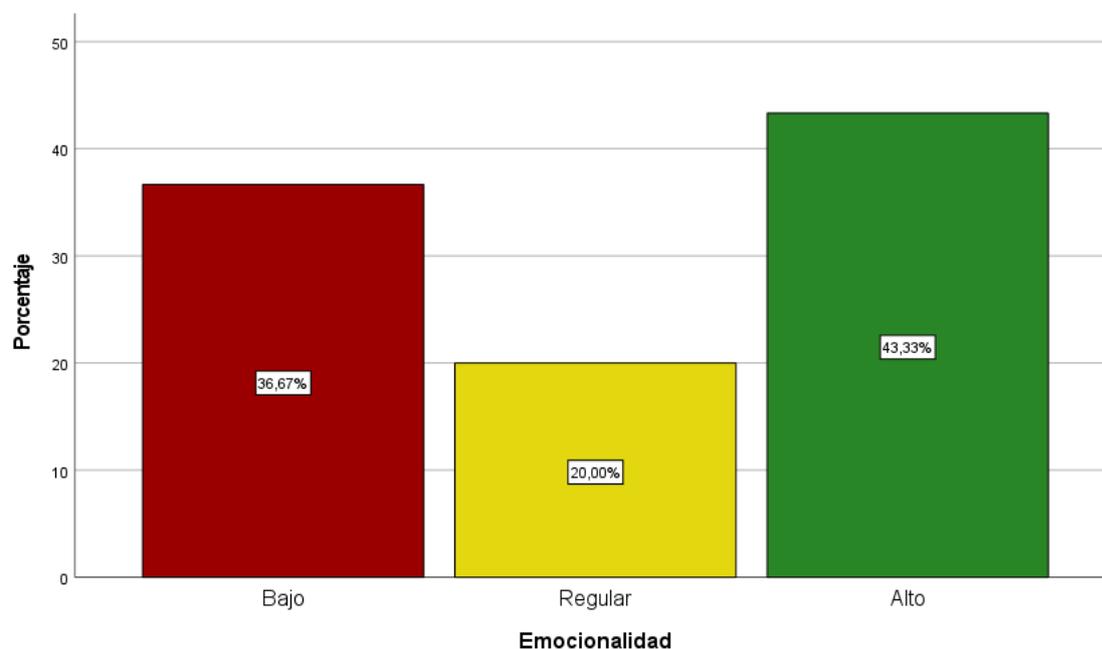
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36,7
Regular	6	20,0
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Figura 6

Resultados de la dimensión: emocionalidad



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 2

Análisis y discusión: la tabla 10 y figura 6 muestran los resultados sobre emocionalidad. Un 36.7% de los encuestados, que representa a 11 personas, reportaron baja emocionalidad. Un 20%, equivalente a 6 personas, indicaron tener una emocionalidad regular, lo que lleva el porcentaje acumulado al 56.7%. Finalmente, un 43.3% de los participantes, correspondiente a 13 personas, manifestaron alta emocionalidad, completando así el 100% del total de 30 personas encuestadas. Por lo tanto, al demostrarse que existe un grado alto de “emocionalidad” es evidente que los docentes constantemente transmiten sus conocimientos con los estudiantes y que muestran disponibilidad para resolver dudas durante el desarrollo de clases.

Es así que este hallazgo tiene similitud con Briones (2022), ya que pudo corroborar que la etapa “emocionalidad”, es de nivel alto según la percepción del (48%) de los participantes, demostrándose que los docentes emocionalmente inteligentes son capaces de establecer relaciones más sólidas y empáticas con sus estudiantes, lo que facilita un ambiente de confianza y respeto mutuo, mejorando la disposición de los estudiantes hacia el aprendizaje.

Por otro lado, teóricamente se respalda por Valdés (2004), quien refiere que la “emocionalidad” es la capacidad del docente para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, como la de sus estudiantes. Implica tener conciencia emocional, empatía y habilidades para manejar las emociones durante la enseñanza.

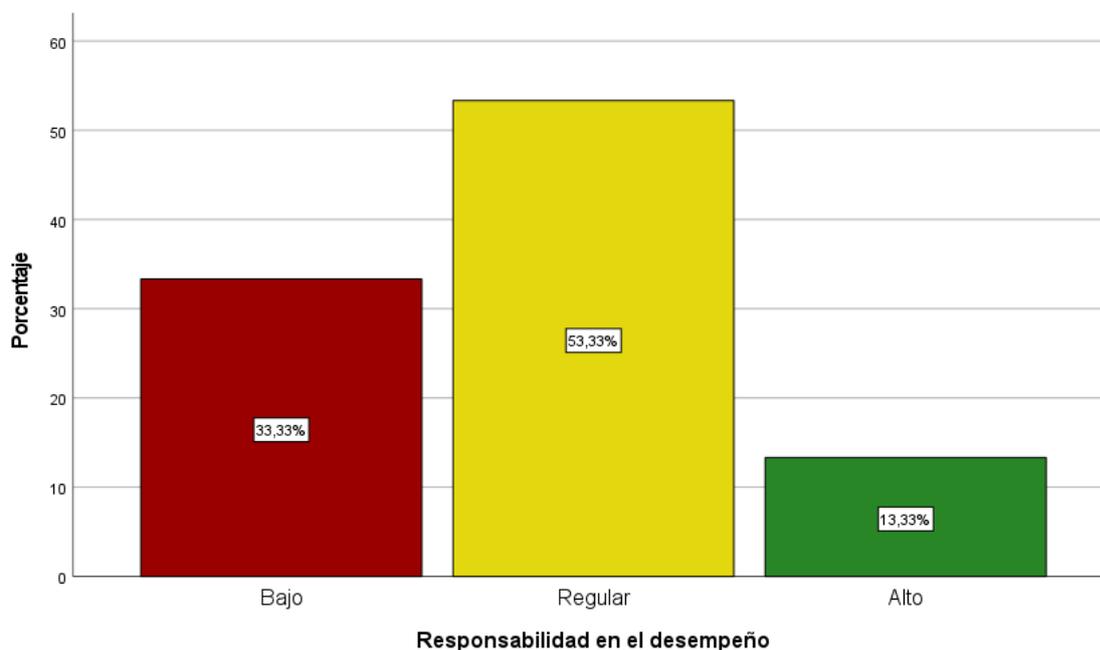
Tabla 11

Frecuencia de la dimensión responsabilidad en el desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Regular	16	53,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Figura 7

Resultados de la dimensión: responsabilidad en el desempeño



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 2

Análisis y discusión: la tabla 11 y figura 7 presentan los resultados de la responsabilidad en el desempeño de funciones. El 33.3% de los encuestados, equivalente a 10 personas, mostraron una baja responsabilidad. Un 53.3%, que corresponde a 16 personas, se calificaron como regulares en responsabilidad, acumulando un 86.7% en el total. Finalmente, un 13.3% de los participantes, es decir, 4 personas, indicaron tener un alto nivel de responsabilidad, completando el 100% del total de 30 encuestados. Entonces, se refleja que se da una moderada responsabilidad en el desempeño de las funciones ya que no todos los docentes se actualizan mediante talleres o capacitaciones lo que dificulta que se logre eficazmente los objetivos institucionales.

Este resultado tiene concordancia con lo presentado por Mongrut (2022), quien constató que la dimensión “responsabilidad” es de grado regular de acuerdo al 43% de los encuestados, reflejándose que al ser los docentes no tan responsables no logran comprometerse plenamente a dar una enseñanza de calidad, ya que no buscan constante actualización, sin adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.

Teóricamente se sustenta por Valdés (2004), quien señala que es la obligación y compromiso que tiene el docente de cumplir con sus responsabilidades y tareas asignadas de manera adecuada y eficiente.

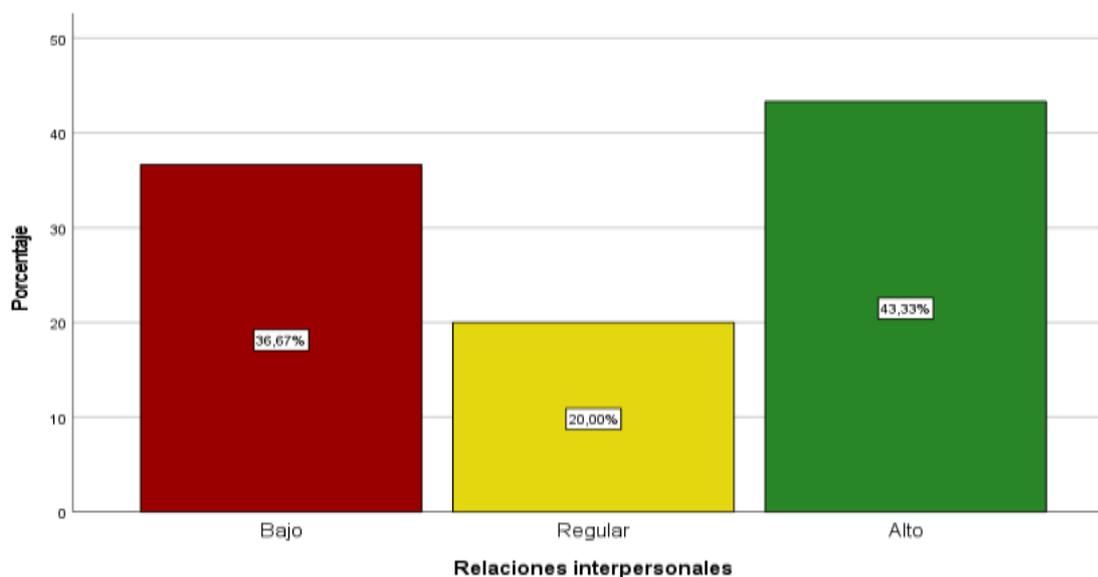
Tabla 12

Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36,7
Regular	6	20,0
Alto	13	43,3
Total	30	100,0

Figura 8

Resultados de la dimensión: relaciones interpersonales



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 2

Análisis y discusión: la tabla 12 y figura 8 muestran los resultados sobre relaciones interpersonales. El 36.7% de los encuestados, que representa a 11 personas, tuvo una calificación baja en relaciones interpersonales. Un 20%, equivalente a 6 personas, reportó tener relaciones interpersonales regulares, sumando así un 56.7% en el porcentaje acumulado. Finalmente, un 43.3% de los participantes, correspondiente a 13 personas, indicaron tener relaciones interpersonales altas, completando el 100% del total de 30 personas encuestadas.

Entonces, se evidencia que existe un buen grado de “relaciones interpersonales” donde el docente respeta las ideas de los estudiantes, fomenta un entorno positivo y siempre busca fortalecer las relaciones con los alumnos.

Este resultado se asemeja al que obtuvo Cubas (2020), quien identificó que las relaciones interpersonales en un instituto superior de Cajamarca son altas según el 42.9% de los encuestados, demostrándose que los docentes que establecen relaciones interpersonales positivas con sus estudiantes crean un ambiente de confianza, respeto y seguridad en el aula, promoviendo un clima donde los estudiantes se sienten cómodos para participar, preguntar y expresar sus ideas, lo que mejora su aprendizaje.

Entonces, de forma teórica se justifica por Valdés (2004), quien argumenta que las “relaciones interpersonales” son las interacciones y conexiones que un docente establece con sus estudiantes, colegas. Estas relaciones son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

4.2. Resultados totales de las variables de estudio

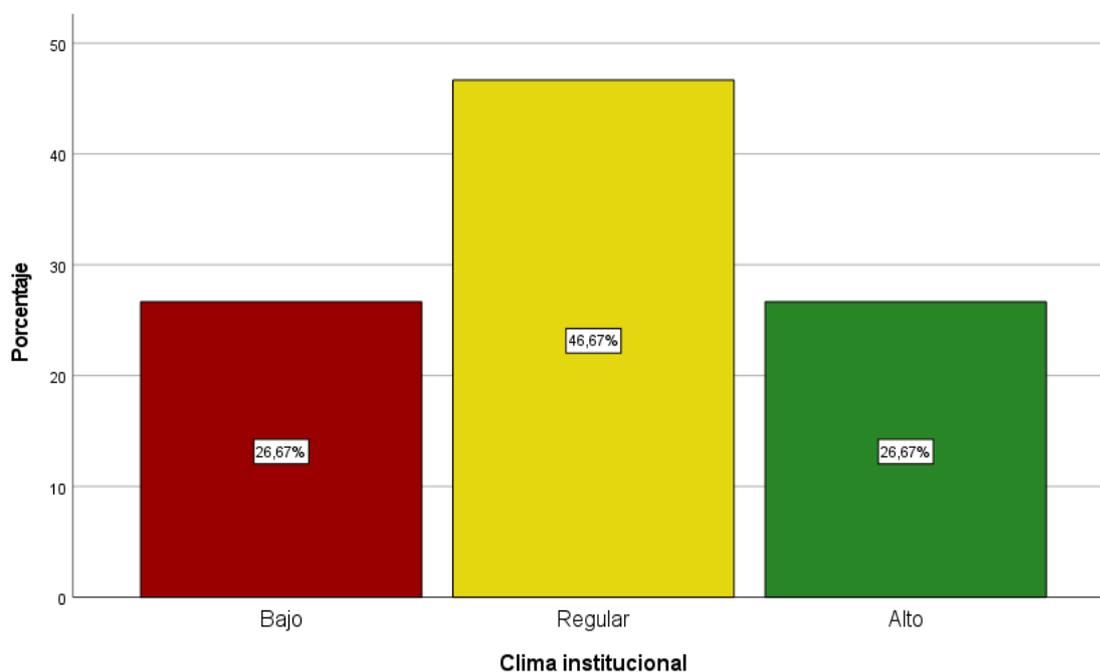
Tabla 13

Frecuencia de la variable clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Regular	14	46,7
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 9

Resultados de la variable: clima institucional



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 1

Análisis y discusión: la tabla 13 y figura 9 reflejan los resultados sobre el clima institucional. Un 26.7% de los encuestados, que corresponde a 8 personas, percibieron un clima institucional bajo. Un porcentaje más alto, el 46.7% (14 personas), calificó el clima institucional como regular, llevando el porcentaje acumulado al 73.3%. Finalmente, otro 26.7% de los participantes, también 8 personas, evaluaron el clima institucional como alto, completando así el 100% del total de 30 personas encuestadas. Estos resultados evidencian que existe un clima institucional moderado que no promueve totalmente la cooperación y el trabajo en equipo, entonces, los docentes al no sentir que tienen todo el apoyo de sus colegas, están menos dispuestos a compartir recursos, ideas y estrategias pedagógicas, lo que no coadyuva a enriquecer satisfactoriamente la práctica ni mejorar los resultados educativos.

Este hallazgo tiene similitud con el trabajo de Huacho (2019), quien comprobó que el “clima institucional” tiene un nivel regular (64%), reflejándose que, al no existir un entorno institucional positivo, donde los directivos no promueven el diálogo abierto, la confianza y la

participación, los docentes no se sienten respaldados y respetados, esto genera que no haya mejora en la gestión de la institución, lo que repercute en un regular desempeño docente.

Entonces, científicamente se respalda en la teoría del clima organizacional según Likert (1968), la cual propuso cuatro sistemas de gestión diferentes, clasificados en una escala que va desde la gestión explotador hasta el sistema de gestión participativo. Estos sistemas representan diferentes grados de participación y apoyo a los colaboradores en la toma de decisiones. Un clima saludable se caracteriza por la existencia de relaciones de apoyo y confianza entre los líderes y el personal, la gestión participativa, fomenta la confianza y la cooperación entre todos los niveles de la organización.

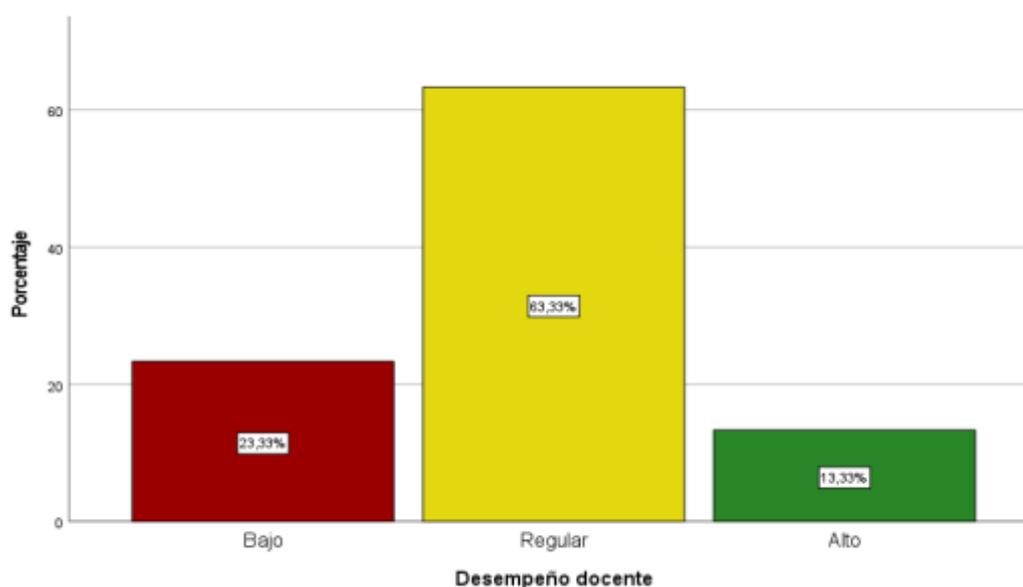
Tabla 14

Frecuencia de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Regular	19	63,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

Figura 10

Resultados de la variable: desempeño docente



Nota. Datos obtenidos del cuestionario N° 2

Análisis y discusión: la tabla 14 y figura 10 muestran los resultados de una encuesta sobre el desempeño docente. Un 23.3% de los encuestados, equivalente a 7 personas, indicaron tener un desempeño docente bajo. La mayoría, un 63.3% que representa a 19 personas, calificó su desempeño como regular, sumando así un 86.7% en el porcentaje acumulado. Finalmente, un 13.3% de los participantes, es decir, 4 personas, reportaron un alto desempeño docente, completando el 100% del total de 30 personas encuestadas. Entonces, de este hallazgo se deduce que un docente con un desempeño moderado puede ofrecer clases adecuadas, pero sin lograr inspirar o motivar a los estudiantes de manera significativa, lo que conllevaría a un rendimiento académico adecuado, pero no sobresaliente, en el que los estudiantes cumplan con los mínimos requeridos, pero no alcancen su máximo potencial.

Este resultado tiene semejanza al alcanzado por Cubas (2020), quien comprobó que el “desempeño docente” en un instituto superior de Cajamarca es de grado regular (61,9%), reflejándose que mediante un desempeño moderado por parte del docente la enseñanza se puede volver repetitiva, sin la implementación de nuevas estrategias, tecnologías o enfoques pedagógicos, viéndose afectado la calidad de la enseñanza, limitándose las oportunidades para que los estudiantes experimenten métodos de aprendizaje más efectivos.

Por lo tanto, de manera científica se sustenta en la teoría sociocultural de Vygotsky (1978), la cual propone que el aprendizaje no es un proceso aislado o individual, sino que está profundamente mediado por las interacciones sociales, el lenguaje y las herramientas culturales. Esto significa que el desempeño docente está fuertemente influenciado por la capacidad del docente para crear un entorno social y cultural que facilite el aprendizaje, la cooperación y la participación activa de los estudiantes.

4.3. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

A continuación, se desarrolló una prueba de normalidad para poder determinar la distribución de los datos, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,949	30	,159
Desempeño docente	,960	30	,305
Comunicación	,978	30	,763
Motivación	,948	30	,152
Confianza	,927	30	,240
Participación	,844	30	,066

Interpretación: se realizó una prueba de normalidad Shapiro – Wilk, debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 50 personas. Los resultados evidencian que tanto las variables como las dimensiones una distribución normal debido a que el valor de significancia es mayor a 0,05, por lo tanto, para las pruebas de correlación se utilizó Rho de Pearson.

Pruebas de hipótesis

Para las pruebas de correlación se empleó el coeficiente de relación Rho Pearson considerándose los siguientes baremos para su interpretación:

Tabla 16

Baremos de medición Rho Pearson

Rango de Pearson	Interpretación
0.90 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte
0.70 a 0.89	Correlación positiva fuerte
0.50 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.30 a 0.49	Correlación positiva débil
0.10 a 0.29	Correlación muy débil
0.00 a 0.09	Relación lineal insignificante o nula

Fuente: tomado de uso de correlación de Pearson, Hernández et al. (2018).

Hipótesis específicas

He₁: existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

Ho: existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

Tabla 17

Correlación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente

		Capacidades pedagógicas	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño	Relaciones interpersonales
Clima institucional	Correlación de Pearson	,505	,614	,629	,558
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30

Análisis y discusión: la tabla muestra la correlación entre el “clima institucional” y las dimensiones del “desempeño docente” utilizando el coeficiente Rho de Pearson. Los resultados reflejan que entre el CI y las “capacidades pedagógicas” la asociación es de 0,505 (moderada), con un valor p de 0,000, lo que indica una relación estadísticamente significativa. Esto sugiere que a medida que mejoran las capacidades pedagógicas, también mejora el CI. Por otro lado, el CI y la “emocionalidad” presentan una asociación de 0,614 (moderada), con un valor p de 0,000, indicando que existe una relación positiva y significativa. Esto señala que el “estado emocional” de los docentes tiene un impacto positivo en el ambiente institucional. Asimismo, entre el CI y la “responsabilidad en el desempeño” es de 0,629 (media), con un valor p de 0,021, lo que también refleja una relación positiva y significativa, aunque el valor p es algo más alto, en comparación con las otras correlaciones. Por último, se comprueba que entre el CI

y las “relaciones interpersonales” la asociación es de 0,558 (moderada), con un valor p de 0,000, lo que también señala que una mejora en las relaciones interpersonales dentro de los docentes está vinculada con un mejor CI.

Los resultados expuestos guardan similitud con el hallazgo de Mongrut (2022), quien determinó que las “capacidades pedagógicas” se asocian positivamente con el CI al tenerse valor estadístico de 0,597 y valor p de 0,000. Además, identificó que la emocionalidad se vincula significativamente con el CI según Rho Pearson de 0,744 y valor p de 0,000. Por otro lado, también corroboró que la “responsabilidad en el desempeño” tiene asociación significativa con el CI, ($r = 0,601$; $p = 0,000$). Por último, también constató que las relaciones interpersonales se vinculan positivamente con el CI, al tener un valor estadístico de 0,703 y valor p de 0,000.

Entonces lo descrito se sustenta teóricamente por Valdés (2004), quien argumenta que, las capacidades pedagógicas: son habilidades y conocimientos que deben poseer y desarrollar los docentes para poder llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje de forma efectiva, las mismas que son necesarias para manejar las complejidades del aula, orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, promover su creatividad y capacidad crítica y construir relaciones positivas en el aula. Respecto a la emocionalidad indica que es la capacidad del docente para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, como la de sus estudiantes. Implica tener conciencia emocional, empatía y habilidades para manejar las emociones durante la enseñanza. Mientras que, la responsabilidad en el desempeño las funciones son vista como la obligación y compromiso que tiene el docente de cumplir con sus responsabilidades y tareas asignadas de manera adecuada y eficiente. Finalmente, indica que las relaciones interpersonales son las interacciones y conexiones que un docente establece con sus estudiantes, colegas. Estas relaciones son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

Tabla 18*Correlación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional*

		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,565	,679	,901	,676
	Sig. (bilateral)	,010	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30

Análisis y discusión: la tabla muestra la correlación entre el “desempeño docente” y las dimensiones del “clima institucional” utilizando el coeficiente Rho de Pearson. Los resultados reflejan que entre el DD y la “comunicación” la asociación es de 0,565 (moderada), con un valor p de 0,010, lo que indica una relación estadísticamente significativa. Esto sugiere que a medida que mejora la comunicación, también mejora el DD. Por otro lado, el DD y la “motivación” presentan una asociación de 0,679 (moderada), con un valor p de 0,000, indicando que existe una relación positiva y significativa. Esto señala que la “motivación” de los docentes tiene un impacto positivo en el rendimiento docente. Asimismo, entre el DD y la “confianza” asociación es de 0,901 (muy fuerte), con un valor p de 0,000, lo que también refleja una relación positiva y significativa. Por último, se comprueba que entre el DD y la “participación” la asociación es de 0,676 (moderada), con un valor p de 0,000, lo que también señala que una mejora en participación dentro de los docentes está vinculada con un mejor DD.

Estos resultados logrados tienen semejanza con el estudio de Quispe (2020), quien estadísticamente pudo comprobar que la dimensión “comunicación tiene un vínculo positivo con el desempeño docente según correlación de 0,549 y significancia de 0,000. Asimismo, comprobó que la dimensión “motivación” tiene un vínculo positivo con el DD según correlación de 0,766 y significancia de 0,000. También, demostró estadísticamente que la dimensión “participación” tiene un vínculo positivo con el DD según correlación de 0,613 y

significancia de 0,000. Por último, logró identificar que la dimensión “confianza” tiene un vínculo positivo con el desempeño docente según correlación de 0,599 y significancia de 0,000.

Por lo tanto, teóricamente se sustenta por Arocas et al. (2021), quien explican que la comunicación se trata de cómo los colaboradores se comunican entre sí, cómo se toman las decisiones y cómo se manejan los conflictos, ya que una comunicación efectiva es primordial para mantener un ambiente saludable y productivo. Por otro lado, Moreno (2021), señala que la motivación son un total de agentes internos y externos que impulsan a la persona a realizar su trabajo de forma óptima y eficiente. Es decir, el deseo de alcanzar metas personales y profesionales, la satisfacción de cumplir las expectativas de un trabajo bien hecho, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo realizado. En cuanto a la confianza, Reina (2019), sostiene que es la sensación de seguridad y satisfacción que una persona siente en su trabajo, lo que puede conducir a un mayor compromiso con la organización y a una mejor productividad. Respecto a la participación, Abad (2019), menciona que es el involucramiento activo de los trabajadores en la toma de decisiones y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en una organización. Además, ayuda a mejorar la comunicación entre los colaboradores, fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo, y aumentar la satisfacción y el compromiso laboral.

Hipótesis general

Hi: existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

Ho: no existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.

Tabla 19*Correlación entre clima institucional y desempeño docente*

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,856
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,856	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Análisis y discusión: la tabla muestra la correlación entre el “clima institucional” y el “desempeño docente” utilizando el coeficiente Rho de Pearson. Los resultados indican una correlación fuerte y positiva al tenerse un valor de 0,856. La significancia bilateral de esta correlación es de 0.000, lo que está muy por debajo del umbral estándar de 0.05 para la significancia estadística. Esto confirma que la correlación observada es estadísticamente significativa.

Este hallazgo obtenido tiene similitud con el logrado por Tejada (2020), quien pudo comprobar que el clima institucional guarda una asociación significativa con el desempeño docente en una entidad educativa de la ciudad de Cusco, según valor de significancia de $0,004 < 0,05$ y correlación estadística de 0,833. Por otro lado, se asemeja al resultado de Quispe (2020), quien logró concluir que existe un vínculo positivo entre el clima institucional y el desempeño docente en un instituto superior de la ciudad de Trujillo, según Rho Spearman de 0,747 y valor p de 0,000. Además, se coincide con Flores (2020), ya que corroboró que entre el clima institucional y el desempeño docente en una entidad educativa de la ciudad de Pucallpa existe una influencia significativa según Rho Spearman de 0,674 y valor p de 0,000. Por último, se concuerda con Huacho (2019), ya que logró establecer que el clima institucional se asocia

positivamente con el desempeño docente en un centro superior de la ciudad de Moquegua, según valor estadístico 0,686 y valor p de 0,000.

Entonces, respecto al clima institucional, Amórtegui (2021), sostiene que es la manera en que los colaboradores perciben y experimentan la cultura, las relaciones, la comunicación y el liderazgo dentro de la entidad. Entonces este puede tener un impacto significativo en el desempeño y la satisfacción del personal, así como en la productividad y los resultados. Mientras que Astudillo et al. (2021), refieren que son sensaciones emocionales compartidas por los docentes acerca de la atmósfera laboral en el que se desenvuelven, incluyendo la cultura de la institución educativa, las normas, las relaciones interpersonales y las prácticas educativas.

Sobre el desempeño docente, Cárdenas et al. (2022), sostienen que son las habilidades y competencia de un profesor para cumplir eficazmente su labor educativa, incluyendo factores como la planificación, organización de clases, el dominio de los contenidos, la capacidad de comunicación, la utilización de métodos didácticos adecuados, la evaluación del aprendizaje, entre otros. Mientras que el Ministerio de Educación (2022), manifiesta que es un proceso que involucra la transmisión de conocimientos, como la relación con los estudiantes, la adaptabilidad a diferentes contextos educativos y la búsqueda continua de la mejora profesional.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

Título:

Propuesta para el desarrollo del clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”.

Objetivos**Objetivo General**

Evaluar y mejorar el clima institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca” para optimizar el desempeño docente, fomentando un entorno que propicie la excelencia educativa, la colaboración y el desarrollo profesional.

Objetivos Específicos

- Implementar estrategias efectivas de comunicación interna que promuevan la claridad, la transparencia y el intercambio de ideas, facilitando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los docentes.
- Desarrollar programas de incentivos y reconocimientos que impulsen la motivación de los docentes, reconociendo su labor y contribución al éxito educativo, y fomentando su compromiso y entusiasmo por la enseñanza.
- Establecer mecanismos para fortalecer la confianza entre la administración y el cuerpo docente, promoviendo un clima de respeto, apertura y apoyo que permita a los docentes expresarse libremente y participar activamente en la toma de decisiones.
- Fomentar la participación de los docentes en los procesos de toma de decisiones y en iniciativas de mejora continua, permitiéndoles contribuir con sus perspectivas y experiencias en el diseño e implementación de políticas educativas y programas académicos.

Marco teórico

El clima institucional es conceptualizado como un conjunto de percepciones y actitudes compartidas que influyen significativamente en el ambiente laboral de una organización. Vesga et al. (2020) lo definen como la suma de las percepciones y actitudes hacia la cultura institucional, liderazgo, relaciones interpersonales, y prácticas y políticas. De manera similar, Uribe (2020) describe el clima institucional como el entorno psicológico y emocional interno de una institución, enfatizando las percepciones, actitudes, valores y comportamientos del personal. El clima se enfoca en la comunicación, motivación, confianza y participación.

Respecto al desempeño docente, Carrasco et al. (2022) lo consideran como la capacidad de un docente para planificar, implementar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Quispe et al. (2022) lo describen como la habilidad para interactuar con los estudiantes, establecer un ambiente de aprendizaje positivo, utilizar recursos didácticos efectivos, ser innovador en el enfoque de enseñanza y evaluar el progreso del estudiante de manera objetiva.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (1983) y la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) proporcionan marcos adicionales para entender cómo el desempeño docente puede influir en el aprendizaje y la motivación de los estudiantes.

En cuanto a las dimensiones para evaluar el desempeño docente, Valdés (2004) propone considerar capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y relaciones interpersonales.

Este marco teórico subraya la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, sugiriendo que un clima institucional positivo puede mejorar significativamente la efectividad de los docentes, lo cual es crucial para la calidad educativa y el éxito de los estudiantes.

Responsables

- **Director y Administrador del Instituto:** Responsables de la gestión y liderazgo del instituto. Su papel es crucial en la implementación de políticas, la toma de decisiones estratégicas y el establecimiento de un clima organizacional positivo.
- **Docentes:** El cuerpo docente es fundamental, ya que son los ejecutores directos de las estrategias educativas y quienes interactúan diariamente con los estudiantes. Su compromiso, motivación y bienestar son esenciales para un clima institucional positivo.
- **Estudiantes:** Aunque no participan directamente en la gestión del clima institucional, su percepción y experiencia son indicadores clave del éxito de las estrategias implementadas. Además, pueden aportar valiosas perspectivas a través de consejos estudiantiles o grupos de representación.
- **Personal Administrativo y de Mantenimiento:** Incluye a secretarios, personal de limpieza, de seguridad y otros trabajadores que, aunque a menudo son menos visibles, su labor es vital para el funcionamiento eficiente de la institución y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Resultados esperados

Para cada uno de los objetivos específicos planteados en la propuesta para mejorar el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, los resultados esperados son los siguientes:

Comunicación:

- Mejora en la eficiencia y efectividad de la comunicación interna.
- Mayor claridad y comprensión de los mensajes e informaciones compartidas.
- Incremento en la colaboración y el intercambio de ideas entre docentes.
- Aumento en la satisfacción de los docentes respecto a la transparencia y accesibilidad de la información.

Motivación:

- Mayor compromiso y entusiasmo de los docentes en sus tareas.
- Aumento de la satisfacción laboral y reducción de la rotación docente.
- Reconocimiento visible y apreciación de los logros y contribuciones del personal docente.
- Mejora en la calidad de enseñanza como reflejo de una mayor motivación.

Confianza:

- Fortalecimiento de la confianza entre docentes y administración.
- Creación de un ambiente de trabajo más seguro y abierto.
- Mayor disposición de los docentes a compartir opiniones y participar en discusiones.
- Disminución de conflictos internos y mejora en la resolución de problemas.

Participación:

- Aumento en la implicación de los docentes en la toma de decisiones y en proyectos de mejora.
- Desarrollo de un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.
- Mayor número de iniciativas educativas propuestas y lideradas por los docentes.
- Mejoras tangibles en el ambiente educativo y los procesos pedagógicos basados en las contribuciones de los docentes.

Matriz de acciones estratégicas

Objetivo	Acción estratégica	Descripción detallada	Responsable	Indicadores de éxito
Comunicación	Establecer canales efectivos de comunicación	Implementar plataformas digitales y reuniones regulares para facilitar la comunicación entre docentes y administrativos.	Dirección, coordinadores de área	Número de interacciones en las plataformas, retroalimentación de los docentes.
	Implementar talleres sobre técnicas de comunicación efectiva y escucha activa	Los talleres estarán orientados a desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, tanto para la interacción entre docentes como con los estudiantes.	Dirección, coordinadores de área	Evaluaciones, frecuencia de reuniones.
Motivación	Programa de reconocimientos y recompensas	Crear un sistema de incentivos que reconozca logros académicos, innovación pedagógica y contribuciones excepcionales.	Dirección, estudiantes	Tasa de satisfacción docente, número de iniciativas innovadoras.
	Realizar talleres de motivación intrínseca y estrategias de autorreconocimiento	Los talleres abordarán técnicas de autonomía profesional, establecimiento de metas personales y el valor del trabajo docente.	Dirección, docentes	Participación activa, satisfacción docente.
Confianza	Talleres de construcción de confianza	Organizar talleres y actividades de construcción de equipo destinadas a fortalecer la confianza y el respeto mutuo.	Dirección, psicólogos educativos	Encuestas de clima laboral, número de conflictos reportados.
Participación	Consejos de participación docente	Formar comités de docentes para que participen en la toma de decisiones y en la	Dirección, representantes de docentes	Número de propuestas implementadas,

		planificación de actividades académicas.		participación en reuniones.
	Realizar talleres sobre liderazgo compartido y toma de decisiones participativa	Los talleres estarán orientados a empoderar a los docentes en el proceso de toma de decisiones dentro de la institución.	Dirección, docentes	Participación activa, satisfacción con la participación.

Cronograma de acciones

Objetivo	Acción estratégica	Duración
Comunicación	Establecer canales efectivos de comunicación	9 semanas
	Implementar talleres sobre técnicas de comunicación efectiva y escucha activa	4 semanas
Motivación	Programa de reconocimientos y recompensas	18 semanas
	Realizar talleres de motivación intrínseca y estrategias de autorreconocimiento	4 semanas
Confianza	Talleres de construcción de confianza	4 semanas
Participación	Consejos de participación docente	12 semanas
	Realizar talleres sobre liderazgo compartido y toma de decisiones participativa	4 semanas

Presupuesto

Acciones propuestas	Recursos	Costo
Establecer canales efectivos de comunicación	Plataformas digitales Reuniones	S/0.00
Implementar talleres sobre técnicas de comunicación efectiva y escucha activa	Capacitaciones mediante psicólogos educativos	S/2,000.00
Programa de reconocimientos y recompensas	Sistema de incentivos	S/0.00
Realizar talleres de motivación intrínseca y estrategias de autorreconocimiento	Capacitaciones mediante psicólogos educativos	S/ 2,000.00
Talleres de construcción de confianza	Capacitaciones mediante psicólogos educativos	S/2,000.00
Consejos de participación docente	Comités conformados por docentes	S/0.00
Realizar talleres sobre liderazgo compartido y toma de decisiones participativa	Capacitaciones mediante psicólogos educativos	S/ 2,000.00

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se determinó que existe relación positiva fuerte y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, ya que estadísticamente se tuvo un valor correlacional de 0,840 y una significancia de 0,000 menor a 0,05. Entonces a mejor clima institucional mayor será el desempeño del docente.
2. Se identificó que el clima institucional tiene un nivel regular según la percepción del 46.7% de los docentes, evidenciándose que al existir un clima regular los docentes experimentan una motivación variable y aunque cumplen con sus responsabilidades, es muy probable que no estén altamente comprometidos a superar las expectativas, conllevando a una falta de esfuerzo extra en la enseñanza. Asimismo, se identificaron el nivel de sus dimensiones, donde la comunicación es regular (53,3%), también, la motivación es regular (46,7%), mientras que la confianza es alta (40%) y la participación es baja (56,7%).
3. Se conoció que el desempeño docente es de nivel regular de acuerdo al 63,3% de los docentes, reflejándose que al existir un desempeño docente regular tiene consecuencias tanto para los estudiantes, la calidad educativa y el bienestar profesional del propio docente, ya que se puede ver limitado el desarrollo integral de los estudiantes, se reduce las oportunidades de innovación y crecimiento institucional, generándose un ambiente de conformismo en lugar de excelencia. Además, se conoció el nivel de sus dimensiones, donde las capacidades pedagógicas es percibido como medio (40%), la emocionalidad es alta (43,3%), la responsabilidad en el desempeño es regular (53,3%), y las relaciones interpersonales son consideradas como alta (43,3%).
4. Se estableció que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, ya que estadísticamente se tuvo los siguientes valores:

capacidades pedagógicas ($r = 0,505$; $p = 0,000$), emocionalidad ($r = 0,614$; $p = 0,000$), Responsabilidad en el desempeño ($r = 0,629$; $p = 0,000$), Relaciones interpersonales ($r = 0,558$; $p = 0,000$). Entonces a medida que mejoren las dimensiones también lo hará el clima institucional.

5. Se comprobó que existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, ya que estadísticamente se tuvo los siguientes valores: comunicación ($r = 0,565$; $p = 0,010$), Motivación ($r = 0,679$; $p = 0,000$), Confianza ($r = 0,901$; $p = 0,000$), Participación ($r = 0,676$; $p = 0,000$). Entonces a medida que mejoren las dimensiones del clima institucional también lo hará el desempeño docente.

SUGERENCIAS

1. Al director del IESPP de Bambamarca, se le sugiere llevar a cabo el plan de mejora propuesto en esta investigación con la finalidad de mejorar el clima institucional para optimizar el desempeño docente, fomentando un entorno que propicie la excelencia educativa, la colaboración y el desarrollo profesional.
2. Se le sugiere al director del IESPP de Bambamarca, mejorar la comunicación, fomentar la colaboración, desarrollar el liderazgo, promover el bienestar docente y generar una cultura de participación activa para que mediante la implementación de estas estrategias se pueda fortalecer el ambiente institucional, generando un entorno más positivo y motivador que repercutirá directamente en el desempeño de los docentes, la calidad educativa y el éxito institucional.
3. Se le sugiere al director del IESPP de Bambamarca, implementar evaluaciones del desempeño docente de manera periódica, utilizando criterios objetivos que incluyan tanto aspectos pedagógicos como relacionales para así tener un diagnóstico y poder proveer retroalimentación específica y útil para lograr una mejora significativa en el rendimiento docente y, en última instancia, en la calidad educativa.
4. Al director del IESPP de Bambamarca y los coordinadores académicos de cada programa de estudio, se les sugiere implementar talleres de comunicación efectiva dirigidos tanto a docentes como a directivos, para mejorar la asertividad, la escucha activa y la empatía. Asimismo, se debe realizar reuniones regulares para discutir metas, avances y desafíos con el fin de lograr una comunicación clara, fluida y bidireccional que permita crear un ambiente institucional positivo y fomentar un mejor desempeño docente.
5. Se le sugiere al director del IESPP de Bambamarca, fomentar capacitaciones que brinden formación continua y actualizada a los docentes, para ello, las capacitaciones deben integrar tanto las capacidades pedagógicas como el desarrollo de habilidades emocionales,

además, se debe incluir factores como metodologías de enseñanza innovadoras, el uso de tecnologías digitales, y estrategias para una mejor gestión en el aula y así los docentes puedan mejorar su rendimiento y, por ende, la calidad educativa que ofrecen a los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abad, F. (2019). *Participación de los trabajadores en la empresas y sociedades laborales*. Editorial Tirant lo Blanch. <https://acortar.link/QNSBDa>
- Amórtegui, M. (2021). *Cultura organizacional*. Editorial Calameo. <https://www.calameo.com/read/005659697abc057371033>
- Ángel, S., y Ávila Perozo, E. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109–128. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101>
- Arocas, M., Aced, C., y Miquel, S. (2021). *Manual de comunicación interna*. Editorial DIRCOM. https://www.dircom.org/wp-content/uploads/2021/07/manual_comunicacion_interna_dircom.pdf
- Astudillo, E., Casta, J., y Huamán, E. (2021). *El liderazgo del director y el clima institucional*. Editorial Académica Española. <https://acortar.link/zkxjrR>
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Editorial Trillas. <https://acortar.link/bCsvF5>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215. <https://acortar.link/Iiso8B>
- Benacio Marcelo, G. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Javier Pulgar Vidal”, Huánuco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32702>
- Bertalanffy, L. (1989). *Teoría general de los sistemas fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Editorial Fondo de Cultura Económica. <https://acortar.link/1MWg29>
- Bonilla, E. (2020). *Mejora continua de los procesos*. Editorial Universidad de Lima. <https://acortar.link/hVkKS9>

- Briones Ciriaco, R. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea – Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.56>
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Editorial Universidad de Alcalá-MEC. <https://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20736/20576>
- Cárdenas, J. Flores Poma, I. Landeo, R., y Salazar, W. (2022). *Aplicación del coaching para la mejora del desempeño laboral*. Editorial Inudi. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/51/48/70>
- Carrasco Ruiz, R., Morales Rivas, M., y Lluen Muga, H. (2022). *Desempeño del docente universitario en la enseñanza virtual*. Editorial Barreto. <https://fliphtml5.com/flsde/nkjr>
- Castro Vaca, R. (2021). *Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76677>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw-Hill. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3608253/>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Editorial McGraw-Hill. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3649996/>
- Chuquihuanca, N., Fernández, M., Lecca, L., y Estrada, S. (2022). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>

- Coloma Briones, C. Y. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una escuela de educación básica de Daule - Ecuador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93037>
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso taller. <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2016). *LEY 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118500-30512>
- Cubas Vásquez, W. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1821” de Jaén – Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>
- Díaz Saavedra, L. (2020). *Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes*. Editorial Académica Española. <https://www.eae-publishing.com/>
- Durán Chinchilla, C., y Páez Quintero, D. (2020). *Una mirada sobre la calidad en educación superior: conceptos y reflexiones*. Editorial Redipe. <https://redipe.org/wp-content/uploads/2020/10/Libro-una-mirada-sobre-la-calidad-en-educacion-superior.pdf>
- Flores Ríos, J. B. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” Pucallpa, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- Giraldo Ramírez, J. y Suárez, L. (2022). *La confianza en el siglo XXI: Conceptos, estrategias y prácticas*. Editorial EAFIT. DOI: <https://doi.org/10.17230/9789587207804lr0>
- Hernández, J., Espinoza, J., y Peñaloza, E. (2018). Uso del coeficiente de correlación de Pearson. *Revista AVFT*, 37(2). <https://acortar.link/GVjrC3>

- Huacho Manchego, J. R. (2019). *El clima institucional se asocia con el desempeño docente en un centro superior de la ciudad de Moquegua* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32925>
- Jáuregui, K. y Louffat, E. (2020). *Cultura y clima organizacional*. Editorial Pearson. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3608657/>
- Justiniano, A. (2020). *Clima institucional y motivación laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44367>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Editorial Deusto. <https://acortar.link/JxiYrp>
- Loaiza Álvarez, R. (2019). *Aprendizaje, formación y educación por competencias*. Editorial Corporación CIMTED. <https://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2017/01/Libro-CIEBC2018.pdf>
- Loor Caicedo, D., Morejón, N., Pino, V., y Troya, G. (2021). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público*. Editorial CIDEPRO. <https://libros.cidepro.org/index.php/cidepro/catalog/download/52/47/158?inline=1>
- Maene Cerrageria, M. (2022). *Comunicación y conocimiento crean cultura empresarial*. Editorial 3C. <https://acortar.link/6ifCF7>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise [El lado humano de la empresa]*. McGrawHill. <https://acortar.link/fGvGDE>
- Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Marco del buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Editorial Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de Educación. (2023). *Evaluación docente*. <https://www.gob.pe/1050-evaluacion-docente>
- Mongrut Flores, V. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en un instituto superior técnico, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99470>
- Monjas Casares, M. (2021). *El complejo mundo de las relaciones interpersonales*. Editorial Pirámide. <https://acortar.link/cHfuBY>
- Moreno García, V. (2021). *Motivación en el trabajo: estrategias para la motivación*. Editorial IC. <https://acortar.link/mZCjd9>
- Norberto Chávez, L. (2019). *Desempeño docente: método del manual auto instructivo*. Editorial Académica Española. <https://www.eae-publishing.com/>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. Editorial IMC. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- Palacios, I., Flores, B., y Traverso, P. (2019). *La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios*. Editorial Ecoted. <https://acortar.link/DlzmhD>
- Quispe Lavado, J. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37960>
- Quispe Palomino, B., Coacalla Castillo, C., Lima Bendezu, M., Marcilla Garay, V., y Suarez Orellana, A. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Editorial Inudi. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/44/42/64>
- Reina, D. (2019). *Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo*. Consulting Reina. <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>

- Rodríguez, A. (2022). *Energía y motivación*. Editorial Rerverte S.A.
<https://revertemanagement.com/wp-content/uploads/2023/01/energiamotivacion.pdf>
- Saldaña Pérez, R. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>
- Tejada Salas, H. (2020). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34439>
- Toapanta Pauta, V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150-156. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Treves, V., Vásquez, A., Cahuana, R., y Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Editorial INUDI.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/105/148/173>
- Tuapanta Dacto, J. V. (2020). Alfa de Cronbach para validar cuestionarios. *Revista mktDescubre*, 1(3), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Uribe Prado, J. (2020). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno. <https://acortar.link/7suQ73>
- Valarezo, K. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61606>

- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vera Benavides, A. (2020). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46525>
- Vesga Rodríguez, J., García Rubiano, M. y Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>

APÉNDICES

1. Instrumentos de investigación de recojo de datos

Cuestionario N° 1 para medir el clima institucional

Estimado(a): El presente cuestionario tiene como fin recoger su apreciación respecto al nivel del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Bambamarca. Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe NUNCA (1), CASI NUNCA (2), A VECES (3), CASI SIEMPRE (4), SIEMPRE (5)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	Tu colega docente se comunica constantemente con el superior de la entidad.					
2	Usted observa en sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la institución superior.					
3	Considera usted que se le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.					
4	La comunicación entre colegas es adecuada, fluida y cordial en todo momento.					
5	Existe confianza y libertad con los mandos superiores para tratar algún tema.					
	Motivación	1	2	3	4	5
6	Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la institución superior.					
7	La institución superior implementa programas de incentivos dirigido a los docentes					
8	Considera usted que sus colegas docentes son reconocidos por su prestigio profesional en la institución superior.					
9	Tiene autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.					
10	Considera que el sueldo es justo y equitativo por las funciones que desempeña diariamente.					
	Confianza	1	2	3	4	5
11	Se percibe en el instituto superior un clima de confianza y armonía entre los docentes.					
12	Considera que existe grado de sinceridad en las relaciones interpersonales dentro del Instituto.					
13	El director le transmite confianza y recibe su apoyo para el desarrollo de sus funciones.					
14	Existe buena relación entre el director, el personal docente, y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución					
	Participación	1	2	3	4	5
15	Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en el instituto superior.					
16	Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones del instituto superior.					
17	Considera que sus colegas docentes se sienten comprometidos y participan para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
18	Entre los docentes existe compañerismo, coordinación y trabajo en equipo.					

Fuente: elaboración propia.

Cuestionario N° 2 para medir el desempeño docente

Estimado(a): El presente cuestionario tiene como fin recoger su apreciación respecto al nivel del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Bambamarca.

Responda con sinceridad las preguntas marcando con una X en el recuadro, según se haga o lo observe NUNCA (1), CASI NUNCA (2), A VECES (3), CASI SIEMPRE (4), SIEMPRE (5)

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Capacidades pedagógicas	1	2	3	4	5
1	Usted considera que domina la temática en su curso.					
2	Usted trata de que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje.					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).					
	Emocionalidad	1	2	3	4	5
6	Transmite sus conocimientos y aprendizaje con sus alumnos.					
7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
8	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre los alumnos.					
10	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	1	2	3	4	5
11	Cumple estrictamente el horario de clase.					
12	Cumple cabalmente sus funciones y contribuye al logro de los objetivos de la institución.					
13	Se capacita y/o actualiza de acuerdo a su especialidad en (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros)					
14	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
15	Respeto las ideas y aportes de sus estudiantes.					
16	Utiliza el espacio del curso para que los estudiantes investiguen de acuerdo con su propio interés.					
17	Fomenta un ambiente adecuado entre los estudiantes.					
18	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus estudiantes.					

Fuente: elaboración propia.

2. Fichas de validación de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Rosa Cleopatra Gonzaga Contreras

Grado académico: Doctora en Educación

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el clima institucional

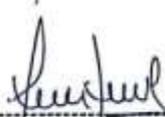
Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	α		α		α		α	
2	α		α		α		α	
3	α		α		α		α	
4	α		α		α		α	
5	α		α		α		α	
6	α		α		α		α	
7	α		α		α		α	
8	α		α		α		α	
9	α		α		α		α	
10	α		α		α		α	
11	α		α		α		α	
12	α		α		α		α	
13	α		α		α		α	
14	α		α		α		α	
15	α		α		α		α	
16	α		α		α		α	
17	α		α		α		α	
18	α		α		α		α	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (α)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 40378859

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Rosa Cleopatra Gonzaga Contreras

Grado académico: Doctora en Educación

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el desempeño docente

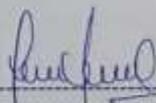
Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓		✓	

EVALUACIÓN, No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (✓)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 40378859

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: ORDOÑO ALLCA, JOSE LUIS

Grado académico: Maestro en Administración de la Educación

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el clima institucional

Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 04430967

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: ORDOÑO ALLCA, JOSE LUIS

Grado académico: Maestro en Administración de la Educación

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el desempeño docente

Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 04430967

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Tejada Salas Hilda

Grado académico: Maestra en Psicología Educativa

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el clima institucional

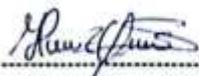
Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓		✓	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (✓)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 29637482

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: Tejada Salas Hilda

Grado académico: Maestra en Psicología Educativa

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público Bambamarca, 2023.

Nombre del cuestionario: Cuestionario para medir el desempeño docente

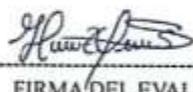
Autor: Bach. Roger Eulises Masabel Carranza

CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
Nº Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA:



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 29637482

3. Constancia de aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional de
Educación Cajamarca

Bambamarca, 22 de octubre del 2024

SR.

Roger Eulises Masabel Carranza

DE : Dr. Silvestre Bautista cubas

ASUNTO : SE AUTORIZA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOLICITADO PARA FINES
ACADEMICOS

Mediante la presente me dirijo a usted para cordialmente, a la vez en respuesta a la solicitud presentada con fecha 22 de octubre del presente año, realizada por su persona a esta Institución, la cual ha sido aceptada, por lo que se AUTORIZA la realización de dicha encuesta con fines netamente académicos, los cuales según su solicitud serán presentados en la "UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA" como parte de la información requerida para el desarrollo de la investigación titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "BAMBAMARCA", 2024.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi cordial afecto y estima personal.

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
Silvestre Bautista Cubas
Dr. Silvestre Bautista Cubas
DIRECTOR REGIONAL - BAMBAMARCA

4. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Clima institucional	Comunicación	Traslado de información	Cuestionario	Investigación de enfoque cuantitativo por su diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional			
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024.	Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024.			Motivación			Información necesaria		
								Comunicación fluida		
								Confianza		
				Confianza	Satisfacción en el trabajo					
					Incentivos					
					Reconocimiento					
				Participación	Autonomía					
					Sueldo equitativo					
					Clima armónico					
				Participación	Sinceridad					
					Relaciones interpersonales					
			Participación del docente							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Población y muestra: 30 docentes de todas las especiales que integran el IESPP "Bambamarca"			
								Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Dominio del tema
										Comunicación
Formas de trabajo										
¿Cuál es el nivel de clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024?	Identificar el nivel del clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024.	He.: el nivel de clima institucional y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Bambamarca", 2024, es regular.	Desempeño docente	Emocionalidad	Formas de evaluación	Cuestionario	Métodos: Deductivo – inductivo. Correlacional			
					Conocimientos					
					Aprendizaje					
					Reconocimiento					
					Motivación					

<p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?</p>	<p>Diagnosticar el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.</p>	<p>He2: el nivel de desempeño docente y sus dimensiones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024, es regular.</p>	<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>Valores</p> <p>Cumplimiento del horario de clases</p> <p>Cumplimiento de las funciones</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Planificación de clases</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?</p>	<p>Comprobar la relación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.</p>	<p>He3: existe relación directa y significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.</p>	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Respeto</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Fomentación de un clima saludable</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024?</p>	<p>Establecer la relación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.</p>	<p>He4: existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Bambamarca”, 2024.</p>				

5. Base de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	5	5	5	4	5	2	3	1	4	1	2	5	5	5	5	5
2	2	3	2	4	2	5	2	1	4	3	5	4	4	1	1	1	1	1
3	5	1	4	2	3	2	2	5	1	3	2	5	3	3	1	1	1	1
4	1	2	4	4	5	5	3	2	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5
5	4	4	4	1	3	5	5	1	4	2	3	1	4	1	1	1	1	1
6	2	1	2	5	1	4	1	4	3	3	5	1	5	3	1	1	1	1
7	4	2	4	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1
8	3	1	5	4	3	3	1	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1
9	1	3	5	1	3	5	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1
10	3	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1
11	4	2	3	1	2	3	2	3	1	5	3	4	3	2	2	1	1	3
12	4	4	4	5	5	3	2	5	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3
13	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3
14	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	2	2
15	5	5	5	5	5	3	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2
16	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4
17	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	2	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	2
19	5	5	5	4	3	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
21	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
22	2	3	1	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
23	4	5	3	2	3	5	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1
24	4	1	5	2	4	5	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3
25	3	3	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1
26	5	5	2	5	1	1	5	5	5	5	2	4	4	3	2	2	2	3

27	2	1	4	4	5	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2
28	4	2	4	3	5	4	4	1	3	3	4	2	3	3	2	3	2	1
29	2	4	1	2	1	3	4	2	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5
30	1	4	3	5	4	1	5	1	1	3	5	5	5	5	1	3	4	3

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	2	1	1	3	3	5	4	5	2
2	1	1	1	1	4	1	5	4	5	2	1	5	5	2	1	2	2	1
3	1	1	1	1	5	2	3	5	3	5	5	2	1	3	2	2	2	5
4	1	1	1	1	2	1	5	5	2	2	3	4	5	2	5	5	5	5
5	1	1	1	1	3	5	5	1	3	5	1	5	2	5	2	2	2	1
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	1	1	1	1
7	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	4	2
8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	5	5	5	5
9	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	5	3	4	3	4	2
10	2	3	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	3
11	4	5	1	3	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5
12	5	2	1	2	4	4	5	5	5	5	5	2	5	3	1	1	3	1
13	3	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1
14	1	3	1	1	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	1	1	1	1
15	5	1	5	3	1	3	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	4
16	1	3	5	1	5	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2
17	2	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	4	5
18	3	2	3	5	4	3	5	5	5	5	5	1	1	1	4	3	4	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	3	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5

22	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	2
23	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	4
24	5	5	3	1	1	4	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	4	4
25	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	2	1
26	2	1	1	1	5	5	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3
27	2	3	1	5	1	1	4	1	2	1	4	2	4	2	5	2	4	4
28	4	1	1	1	4	3	5	4	2	3	1	1	1	2	2	5	5	5
29	2	5	4	3	4	2	4	2	1	2	5	3	3	3	5	5	3	2
30	4	3	2	2	5	5	4	1	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3