

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Clima institucional y desempeño docente del Programa de
Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional
Daniel Alcides Carrión de Pasco – 2024**

Para optar el grado de académico de Doctor en:

Ciencias de la Educación

Autor:

Mg. Jose Eli CASTILLO MONTALVAN

Asesor:

Dr. Juan Antonio CARBAJAL MAYHUA

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Clima institucional y desempeño docente del Programa de
Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional
Daniel Alcides Carrión de Pasco – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Sanyorei PORRAS COSME
PRESIDENTE

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO
MIEMBRO

Dr. Ulises ESPINOZA APOLINARIO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 178-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Mg. Jose Eli CASTILLO MONTALVAN

Escuela de Posgrado:
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA METALÚRGICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN DE PASCO - 2024”

ASESOR (A): Dr. Juan Antonio CARBAJAL MAYHUA

Índice de Similitud:
21%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 05 de noviembre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FNU
20154606046 soft
Mejor: Soy el autor del documento
Fecha: 05.11.2025 12:11:27 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios, por sus bendiciones.

A mi esposa e hijos, por brindarme toda la
comprensión en recorrer este camino.

A los docentes de la EPG – UNDAC, por impartir
sus conocimientos.

J.E.C.M.

AGRADECIMIENTO

A Dios Nuestro Señor; por ofrecernos diariamente su bendición.

A mi asesor, Dr. Juan Antonio CARBAJAL MAYHUA, por sus contribuciones, recomendaciones y orientaciones permanentes durante el desarrollo de la investigación.

A los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI, Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL y al Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO, por su participación en la revisión y validación de los instrumentos de investigación y proponernos las recomendaciones de mejora y culminación de la presente investigación.

En definitiva, nuestro imperecedero agradecimiento y reconocimiento a todos los profesionales que aportaron con sus iniciativas de mejora y recomendaciones académicas en la culminación de la presente investigación.

RESUMEN

La investigación denominada: *“Clima institucional y desempeño docente del programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”*, cuyo propósito investigativo fue, determinar la relación entre las variables y dimensiones. Por naturaleza de la investigación es de tipo básica por su finalidad y descriptivo-correlacional por su profundidad de estudio, ya que sus resultados contribuyeron a conocer detalladamente la información de las variables que sirven como elementos para generar propuestas de mejora en futuras investigaciones; asimismo comprende el diseño no experimental de cohorte transeccional. La muestra de estudio estuvo constituida por 19 docentes del programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica. Asimismo, se aplicaron dos instrumentos: cuestionarios de clima institucional y la ficha de desempeño docente con escala de medición de Likert, dichos instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos los que presentan un nivel adecuado de confiabilidad: 0,862, y 0,881 respectivamente. Los resultados muestran que existe relación significativa siendo ($\alpha < p$) por lo que rechazamos la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo que, “existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024”.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño, docente.

ABSTRACT

The research called: "Institutional climate and teaching performance in the metallurgical engineering study program at the Daniel Alcides Carrion National University of Pasco-2024", whose research purpose was to determine the relationship between the variables and dimensions of the variables. Due to the nature of the research, it is basic due to its purpose, and descriptive - correlational due to its depth of study, since its results contributed to knowing in detail the information of the variables that serve as elements to generate improvement proposals in future research; it also includes the non-experimental cross-sectional cohort design. The study sample consisted of 19 teachers of the Metallurgical Engineering study program. Likewise, two instruments were applied: institutional climate questionnaires and the teaching performance sheet with a Likert measurement scale, these instruments were validated through expert judgment, which present an adequate level of reliability: 0.862 and 0.881 respectively. The results show that there is a significant relationship being ($\alpha < p$), so we reject H0 and H1 is accepted; Therefore, "there is a statistically significant relationship between the results of the institutional climate and teaching performance in the Metallurgical Engineering Studies Program at the Daniel Alcides Carrión National University in the Pasco 2024 region."

Keywords: Institutional climate, performance, teaching.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada: “*Clima institucional y desempeño docente del programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024*”, cuya intención fue, determinar la relación entre las variables y las dimensiones, descritas en la investigación.

Esta investigación tuvo como propósito establecer la relación entre las variables y sus dimensiones del clima institucional y el desempeño docente durante el año lectivo 2024. Dado que el proceso educativo se encuentra en permanente cambio y transformación, ha resultado necesario para conocer el desarrollo de las competencias y capacidades en los estudiantes, propósito fundamental de las instituciones de formación profesional en el ámbito educativo.

Desde la perspectiva administrativa, las organizaciones se entienden según sus paradigmas, destacándose que una adecuada relación entre la gestión institucional y la percepción de los trabajadores resulta esencial para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta dinámica también se refleja en el ámbito educativo, donde el clima institucional influye directamente en las conductas de quienes intervienen en el proceso formativo. En este entorno, se configuran niveles de motivación laboral y académica, impactando especialmente en el desempeño profesional del docente, es decir, en su práctica pedagógica.

Desde esta visión, las instituciones educativas a nivel global han venido implementando transformaciones orientadas a fortalecer el clima institucional, con el objetivo de mejorar el rendimiento académico, mantenerse competitivas y ofrecer una educación de calidad. Este proceso requiere una participación auténtica y constructiva de docentes, estudiantes, familias y la comunidad educativa en general, como base para favorecer aprendizajes significativos en los educandos.

Las transformaciones implementadas en las instituciones de educación superior impactan positivamente en la calidad de las relaciones interpersonales, promoviendo un trato cálido y respetuoso entre el personal y hacia los usuarios, especialmente los

estudiantes en formación profesional, lo que contribuye a generar satisfacción en el desempeño laboral.

Un elemento relevante del estudio es el conocimiento que proporciona sobre el grado de desarrollo del clima institucional, lo cual permite fundamentar decisiones y diseñar estrategias orientadas a su mejora, aspecto crucial para cualquier institución educativa en el contexto actual. En particular, en el Programa de Ingeniería Metalúrgica se han identificado dificultades relacionadas con la motivación laboral y el desempeño profesional, lo que evidencia la necesidad de implementar cambios urgentes y pertinentes.

Desde ese contexto, la investigación presentada, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente del programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica de la UNDAC?; justificándose teóricamente, en que abordó sobre temas en constante cambio; además de que el análisis es en un campo particular, el aprendizaje de la extracción de los metales a partir de sus minerales.

Asimismo, se planteó una justificación social al considerar que los resultados obtenidos constituyen un indicador relevante de la calidad educativa de la institución analizada, así como de la percepción y desempeño docente, permitiendo proponer soluciones que favorezcan tanto a la comunidad educativa en general como, específicamente, a los estudiantes en formación profesional. En el plano metodológico, el estudio se justifica por aportar técnicas, instrumentos y análisis estadísticos que pueden servir como referencia para futuras investigaciones. Los instrumentos empleados son de uso convencional, ya que han sido aplicados previamente en estudios similares.

La presente investigación se estructuró en cuatro capítulos conforme al reglamento general de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la UNDAC.

El Capítulo I, referido al problema de investigación, abarca la identificación y delimitación del problema, la formulación de preguntas y objetivos, así como la justificación y las limitaciones del estudio.

El Capítulo II, correspondiente al marco teórico, incluye los antecedentes, fundamentos teóricos y científicos, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y su respectiva operacionalización.

El Capítulo III aborda la metodología empleada, detallando el tipo y método de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el tratamiento estadístico y la validación de los instrumentos.

Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados y la discusión, describiendo el trabajo de campo, el análisis e interpretación de los datos, la comprobación de hipótesis y la reflexión crítica, lo que permite establecer conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
2.2. Bases teóricas - científicas	11
2.2.1. Clima institucional	11
2.2.2. Dimensiones del clima institucional	13
2.2.3. Enfoques teóricos del clima institucional	16

2.2.4. Tipos de clima institucional.....	19
2.2.5. Desempeño docente	21
2.2.6. Dimensiones del desempeño docente.....	23
2.2.7. Evaluación del desempeño docente	25
2.2.8. Fines de la evaluación de desempeño docente	27
2.3. Definición de términos básicos	28
2.4. Formulación de hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis general.....	31
2.4.2. Hipótesis específicas	31
2.5. Identificación de variables.....	32
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	32

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Nivel de investigación	35
3.3. Métodos de investigación	36
3.4. Diseño de investigación	36
3.5. Población y muestra	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	38
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.9. Tratamiento estadístico.....	41
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	42

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	43
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	44
4.3. Prueba de hipótesis	47

4.3.1. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	47
4.4. Discusión de resultados.....	54
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable de estudio 1</i>	33
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable de estudio 2</i>	34
Tabla 3 <i>Población de estudio</i>	37
Tabla 4 <i>Muestra de estudio</i>	38
Tabla 5 <i>Validación del instrumento</i>	39
Tabla 6 <i>Validación del instrumento</i>	40
Tabla 7 <i>Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos</i> ..	40
Tabla 8 <i>Valoración de los niveles de validez</i>	41
Tabla 9 <i>Nivel de satisfacción – clima institucional</i>	44
Tabla 10 <i>Nivel de logro – desempeño docente</i>	46
Tabla 11 <i>Pruebas de normalidad</i>	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Resultados del cuestionario</i>	45
Figura 2 <i>Resultados del cuestionario</i>	46
Figura 3 <i>Resultados de la variable clima institucional</i>	48
Figura 4 <i>Resultados de la variable desempeño docente</i>	48

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

En las indagaciones realizadas sobre el tema se observó que, dentro de la labor educativa de las Instituciones Educativas a nivel nacional e internacional, existen situaciones problemáticas que influyen negativamente en el logro de la calidad educativa; teniendo como aspectos trascendentales el clima institucional y el desempeño docente. Al referirse sobre el clima de la institución, los estudiosos sobre el tema señalan que es una problemática muy presente en casi todas las instituciones educativas.

De acuerdo con Polanco (2014), en su tesis sobre clima y satisfacción laboral en el ámbito educativo en México, un entorno laboral inadecuado afecta negativamente tanto el desempeño profesional del docente como el aprendizaje de los estudiantes, evidenciándose una baja implicancia laboral por parte del profesorado. Asimismo, las condiciones desfavorables de trabajo disminuyen la motivación para mejorar la calidad de su labor. Cabe resaltar que el docente no solo es responsable de facilitar aprendizajes significativos en el aula, sino que también puede desempeñar un rol clave como gestor institucional y líder con responsabilidad social, siempre que cuente con las condiciones adecuadas para ejercer eficazmente su labor formativa.

A nivel nacional, esta problemática también está presente. Barbarán (2016), en su estudio sobre clima organizacional y desempeño docente en una universidad nacional de Lima, señala que la institución carece de un clima laboral y organizacional adecuado, ya que la mayoría de los docentes realiza sus funciones de manera aislada y sin interacción entre colegas. Esta falta de cohesión afecta negativamente tanto el desempeño docente como el rendimiento académico de los estudiantes, a pesar de que, según los resultados obtenidos, el trabajo docente fue valorado en un nivel medio.

Por tanto, se puede sostener que, en un entorno laboral caracterizado por un clima adecuado, comunicación efectiva, sentido de responsabilidad y coordinación entre los actores educativos, se facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos.

En la actualidad, las instituciones educativas de todos los niveles enfrentan desafíos y transformaciones continuas, impulsadas por las demandas permanentes de la sociedad. Esto les impone la responsabilidad ineludible de formar estudiantes con competencias sólidas. En el ámbito de la educación superior, como es el caso del programa de Ingeniería Metalúrgica de la UNDAC, se suma además el objetivo de preparar profesionales capaces de insertarse oportunamente en el mercado laboral y desempeñarse eficazmente en las funciones para las que fueron formados.

Las demandas actuales del ámbito educativo exigen que los distintos actores de las instituciones, especialmente en la educación superior universitaria, mantengan una comunicación efectiva dentro de un clima institucional favorable; solo bajo estas condiciones será posible afrontar adecuadamente los diversos desafíos que surjan en la institución.

En el programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica de la UNDAC, donde se llevó a cabo la investigación, se constató que las condiciones previamente mencionadas ocurren con frecuencia. El clima institucional

presenta deficiencias, ya que la mayoría de los docentes desempeñan sus funciones de forma aislada, sin establecer las coordinaciones ni mantener una comunicación adecuada entre ellos.

La investigación estableció como objetivo general determinar la relación existente entre el clima institucional y el trabajo docente en el programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica de la UNDAC. Es decir, se observó la situación actual del clima institucional y el nivel de desempeño de los docentes de este programa de estudios.

Estas circunstancias afectan tanto a docentes como a estudiantes, así como al desarrollo institucional en su conjunto. En ese sentido, Martín (1999) señala que la eficacia de las instituciones educativas está estrechamente vinculada a la existencia de un clima organizacional favorable, en el cual el docente desempeña un rol central. La falta de una comunicación efectiva deteriora las relaciones interpersonales, impide el trabajo colaborativo y limita el intercambio de estrategias y técnicas pedagógicas innovadoras que podrían enriquecer la práctica docente. Por ello, resulta fundamental establecer un clima institucional adecuado, con la participación activa de todos los actores de la educación superior universitaria, que permita asegurar la sostenibilidad y mejora continua del servicio educativo.

1.2. Delimitación de la investigación

➤ Delimitación espacial:

La investigación se desarrolló en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

➤ Delimitación temporal:

La investigación se desarrolló en un periodo de 09 meses iniciando en el mes de agosto del 2024 y concluyendo en el mes de mayo del 2025.

➤ **Delimitación poblacional:**

La población y muestra en estudio está constituida por todos los docentes del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica, siendo esta $n = 19$ docentes.

➤ **Delimitación del contenido:**

El tema en estudio refiere establecer la incidencia del clima laboral en el desempeño docente en la formación profesional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024?
- b. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024?
- c. ¿Cuál es la relaciona entre la confianza y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024?
- d. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024
- b. Establecer la relación entre la motivación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024
- c. Establecer la relación entre la confianza y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024
- d. Establecer la relación entre la participación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024

1.5. Justificación de la investigación

En el quehacer cotidiano del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica se evidencian diversas dificultades vinculadas al clima institucional, las cuales impactan directamente en el desempeño docente y en la interacción entre colegas, así como en los demás actores educativos y en el desarrollo general de la institución. Esta problemática podría generar una percepción negativa de la institución por parte de la comunidad pasqueña. Por ello, resulta

imprescindible y urgente llevar a cabo la investigación planteada, con el fin de identificar, dentro de sus posibilidades, las causas y consecuencias de dicha situación, y proponer estrategias orientadas a mejorar la calidad del entorno educativo actual.

Justificación social

El estudio aporta averiguación actualizada sobre el clima institucional y el trabajo docente, y de este modo, se instituirá en un indicador importante de calidad del Programa Académico de Ingeniería Metalúrgica; por lo tanto, la investigación es de mucho beneficio para el programa de estudios y la formación de profesionales competitivos; cuyos resultados servirán para establecer nuevas estrategias de gestión y mejorar, en la medida de las posibilidades, la calidad formadora profesional de ingenieros metalurgistas.

Justificación teórica

La investigación posee una relevancia teórica significativa, dado que en su marco conceptual se analizan las variables estudiadas desde enfoques prácticos. El resultado final se orienta al examen de la función docente en relación con el clima institucional, aspecto que ha sido evidenciado en estudios previos. Este vínculo constituye un elemento esencial para el logro de los resultados académicos por parte de los estudiantes. Asimismo, se incorporan fundamentos teóricos vinculados a la labor del docente en un ámbito específico, destacando su rol en la formación profesional y en el desarrollo de competencias investigativas para la resolución de diversas problemáticas.

Justificación metodológica

La investigación desarrollada resultó significativa, ya que las técnicas, instrumentos y procedimientos estadísticos utilizados se convierten en referentes válidos para futuras exploraciones de naturaleza similar. Asimismo, los hallazgos obtenidos pueden orientar el diseño de estrategias educativas y administrativas destinadas a abordar la problemática institucional, siempre que

las autoridades competentes lo estimen pertinente. Los instrumentos aplicados —cuestionarios sobre clima institucional y desempeño docente— son de carácter convencional, dado que han sido previamente utilizados por sus autores y otros investigadores en estudios anteriores.

1.6. Limitaciones de la investigación

- **De tipo información:** el limitado acceso a la información y a las investigaciones referente a las variables de investigación, asimismo la excesiva información bibliográfica nos retrasó seleccionar con certeza y la información documentaria de los docentes del programa de estudios.
Además de ello, el retraso en la revisión de los instrumentos de investigación de parte de los expertos retrasó el cumplimiento del cronograma de investigación.
- **De tipo tiempo:** la recargada labor asumida, el desánimo de algunos docentes de contribuir con el llenado de las encuestas y otras que desarrollan en la institución de formación profesional en mención, esto retrasó el cumplimiento del cronograma de investigación.
- **De tipo económico:** la recargada carga familiar y el limitado ingreso económico del investigador, ha dificultado el estricto cumplimiento del cronograma de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Durante la revisión de bibliotecas físicas y virtuales disponibles en el entorno, se identificaron diversas investigaciones que funcionaron como antecedentes y respaldo para el análisis de los resultados. Estos estudios también facilitaron la elección pertinente de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación.

Investigaciones Nacionales

Suárez, S. V. (2019). Tesis de maestría, *“Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha – Pasco, 2018*; se trató de un estudio cuantitativo, de tipo sustantivo o básico, con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 73 docentes de la Institución Educativa mencionada, seleccionados mediante un muestreo censal no probabilístico. Para la recopilación de información se utilizaron cuestionarios convencionales, los cuales demostraron alta confiabilidad en su contexto de aplicación. Los resultados obtenidos revelan que una mayoría significativa de los docentes encuestados percibe positivamente el clima organizacional y considera que su práctica profesional se encuentra en el nivel esperado de desempeño. En consecuencia, se evidencia

una relación típica entre el clima organizacional y la labor docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha. Asimismo, los hallazgos confirman una correspondencia directa y consistente entre el clima institucional y las distintas dimensiones del trabajo docente analizadas.

Reto, A. G. (2018). *“Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017”*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Lima, Perú. Se desarrolló una investigación con diseño descriptivo correlacional y enfoque causal de corte transversal, basada en una muestra de 60 docentes. Para el análisis de ambas variables se emplearon técnicas convencionales, previamente validadas mediante procedimientos estadísticos. Los hallazgos revelan una relación significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, se evidenció que las dimensiones del clima institucional —motivación, comunicación y confianza— mantienen una correspondencia efectiva y relevante con el desempeño educativo. Esta vinculación favorece la colaboración pedagógica entre docentes, promueve el trabajo en equipo y fortalece la confianza en una gestión directiva eficiente.

Investigaciones Internacionales

Álvarez, F. A. (2017). “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla”. Se desarrolló una investigación de enfoque mixto, correspondiente a un estudio de caso de tipo descriptivo, con nivel y diseño igualmente descriptivos. La muestra probabilística incluyó a 72 docentes, 357 estudiantes, 294 padres de familia y cinco directivos de la institución educativa objeto de estudio. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios sobre clima escolar y rendimiento académico estudiantil, además de entrevistas semiestructuradas dirigidas al personal docente y directivo. Los resultados evidencian la presencia de un clima institucional

favorable; sin embargo, las entrevistas revelan aspectos que requieren mejora, como la comunicación entre los actores educativos, con el fin de fomentar mayor motivación, eficiencia en la gestión y liderazgo, elementos que contribuyen al progreso académico del alumnado. Asimismo, se examinó la gestión institucional, concluyéndose que no se observa una administración educativa adecuada por parte de los directivos, lo cual repercute negativamente en el rendimiento académico. Esta deficiencia en la gestión institucional impide afirmar la existencia de una gestión académica, administrativa y comunitaria efectiva, aspectos que deben ser revisados por toda la comunidad educativa. Finalmente, se destaca la interrelación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico de los estudiantes, señalando que condiciones laborales, personales y familiares favorables pueden potenciar un desempeño académico óptimo.

Meza, E. (2018). *“Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”*. Se trató de una investigación cuantitativa, de tipo empírico, con enfoque transversal y diseño correlacional, basada en una muestra censal de 100 trabajadores de la institución analizada. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos de medición: cuestionarios convencionales previamente validados mediante análisis estadísticos. Los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que permite inferir que un mejor ambiente organizacional favorece el rendimiento de los empleados universitarios. Asimismo, se identificó que el estatus profesional y laboral influye en la percepción de un clima organizacional adecuado. Por otro lado, las variables demográficas como la edad y la antigüedad presentan una influencia relativa sobre el desempeño laboral, siendo esta última más determinante en la percepción del clima laboral; es decir, a mayor antigüedad, se observa una mejor valoración del entorno organizacional.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Clima institucional

Según Alves (2000): El clima organizacional se configura a partir de la percepción que los colaboradores tienen sobre una realidad objetiva. Factores como una comunicación efectiva, el respeto recíproco, el sentido de pertenencia, un ambiente cordial, la aceptación entre pares y el estímulo mutuo, acompañados de una sensación general de satisfacción, son elementos clave que contribuyen a generar un entorno propicio para una productividad adecuada y un desempeño laboral eficiente (p.124).

A partir de la revisión de diversas fuentes bibliográficas, se identifica que el clima institucional recibe distintas denominaciones, tales como clima laboral o ambiente organizacional. Este concepto se aborda tanto desde una perspectiva individual como organizacional. En el plano individual, se le denomina clima psicológico, dado que involucra la percepción personal de los individuos. En el ámbito organizacional, se le conoce como clima laboral, ya que se manifiesta en el entorno de trabajo. Las investigaciones realizadas en instituciones educativas coinciden en que el clima laboral representa la percepción subjetiva que docentes y estudiantes tienen sobre la dinámica organizacional que experimentan en su contexto laboral y académico.

El clima laboral, en las instituciones educativas, se califica con la calidad brindada. Es por eso, que, el director, directivos, y la totalidad de docentes y personal administrativo, conjuntamente, deben trabajar en mejorar el clima institucional. (Viñas, 2007). En las instituciones educativas donde haya un adecuado clima laboral y se cuente con espacios atractivos, donde los educandos se sienten a gusto, además, que los docentes, administrativos y personal de servicio se encuentren satisfechos y los padres de familia motivados, son razones aptas para poder estudiar y trabajar con agrado, cuyos resultados se visibilizan en la buena marcha institucional.

La convivencia pacífica y armoniosa entre todos los miembros de la comunidad educativa constituye el elemento clave para afrontar y superar los distintos desafíos institucionales que puedan surgir. Asimismo, en las instituciones educativas existe una disposición favorable para abordar los conflictos de manera serena y oportuna, mediante procesos de mediación cognitiva que promueven una interacción proactiva entre el personal. El clima institucional se configura como el entorno generado en el espacio educativo a partir de la interacción diaria de sus integrantes, y debe contemplar las creencias, actitudes, motivaciones y valores que cada trabajador aporta a la institución. (Sandoval, M. C.; 2004).

El entorno climático en el que el trabajador desarrolla sus actividades cotidianas, la confianza que el director establece con el cuerpo docente, las relaciones entre los miembros de la institución, así como el trato hacia los padres de familia y la comunidad en general, constituyen elementos esenciales que conforman el denominado clima institucional. Este puede representar un factor de cohesión o, por el contrario, una fuente de dificultad que influye en el desempeño organizacional conjunto de quienes forman parte, directa o indirectamente, de la institución. Por ello, es necesario que las entidades gubernamentales y privadas implementen diversas acciones que promuevan un ambiente institucional favorable. (Sandoval, M. C.; 2004).

Considera Chiavenato (2009) que, el clima institucional hace referencia al entorno interno que se genera entre los miembros de una organización, promoviendo la satisfacción de las necesidades individuales y fortaleciendo la moral colectiva. En el ámbito educativo, este clima influye directamente en la calidad de vida y el desempeño tanto de docentes como de estudiantes. Se trata de un componente esencial para el bienestar y la eficacia de una institución educativa. Además, constituye un concepto amplio que abarca las percepciones, interpretaciones y experiencias que los integrantes y usuarios

tienen respecto al funcionamiento institucional, siendo de gran relevancia para su desarrollo organizacional.

2.2.2. Dimensiones del clima institucional

De acuerdo con las investigaciones efectuadas, el clima institucional se manifiesta a través de múltiples dimensiones, las cuales varían según el enfoque de cada autor, quien establece características específicas. Estas dimensiones representan aspectos particulares que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización y que, además, pueden ser evaluadas mediante instrumentos de medición.

Rodríguez, (1999) explica, que, el clima organizacional se caracteriza por su complejidad, ya que está conformado por diversas variables interrelacionadas. Entre ellas se incluyen el entorno social en el que se ubica la institución, las condiciones físicas que acompañan el trabajo diario, la estructura formal que regula su funcionamiento, así como los valores y normas predominantes. También influyen la dinámica de la organización informal, la presencia de equipos tanto formales como informales, y las percepciones compartidas entre los distintos grupos que la integran. Estas dimensiones del clima desempeñan un papel fundamental en el grado de participación dentro de la organización.

Al respecto, Litwin y Stinger (1998), (citado por Salcedo y Lozano;2015) identifican nueve dimensiones asociadas al clima organizacional, las cuales comprenden: estimulación, liderazgo, toma de decisiones, flujo de información, estructura, capacidad de renovación, manejo del conflicto y cooperación, sistemas de recompensa, confort, relaciones interpersonales e identidad institucional. Estas dimensiones serán descritas de manera breve, ya que abarcan la mayoría de los aspectos considerados por otros autores en sus respectivas conceptualizaciones del clima organizacional.

- **Motivación**, trata de las condiciones que los trabajadores incorporan al desempeñarse dentro de la organización; asimismo, puede entenderse como el conjunto de intenciones y expectativas que los empleados tienen respecto a su entorno laboral. Estas condiciones reflejan respuestas y características innatas de cada individuo, las cuales se manifiestan cuando surgen motivaciones claras provenientes del contexto que los rodea.
- **Liderazgo**, se refiere a la influencia que ejercen ciertos individuos, en particular los jefes o líderes, sobre el comportamiento de otras personas con el propósito de alcanzar objetivos establecidos. Esta influencia no responde a un modelo único, ya que está condicionada por diversos factores del entorno social, tales como los valores, normas, procedimientos vigentes y el momento en que se toman las decisiones.
- **Toma de decisiones**, analiza la calidad de la comunicación utilizada en las decisiones adoptadas dentro de la organización, así como el papel que desempeñan los colaboradores involucrados en dicho proceso. La toma de decisiones se concentra en niveles superiores, lo que refleja una dinámica institucional en la que se delega esta responsabilidad a los distintos grados jerárquicos.
- **Comunicación**, fundamenta en los mecanismos de comunicación existentes dentro de la organización, así como en la actitud de los trabajadores para expresar sus inquietudes, quejas o cualquier situación problemática que pueda surgir en el ámbito laboral ante la instancia directiva.
- **Estructura**, trata de las percepciones que los miembros de una institución tienen respecto a las normas, procesos, trámites y restricciones que inciden en el desarrollo de sus funciones. Según Méndez (2006), esto implica la formulación de problemas, políticas, objetivos, responsabilidades, normas,

reglas, procedimientos y esquemas de trabajo establecidos por los directivos, con el propósito de orientar la conducta, la comunicación y el flujo de información entre los integrantes de la organización.

Así, los colaboradores reconocen estos elementos y los incorporan en sus funciones y deberes, lo que les permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer sus habilidades en la toma de decisiones. Además, contribuyen al desarrollo del trabajo colaborativo y a una comunicación efectiva, generando un ambiente laboral satisfactorio y agradable.

- **Conflicto y cooperación**, referida al nivel de colaboración entre los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, así como en la asistencia relacionada con recursos y personas que forman parte o reciben servicios de la institución.
- **Innovación**, hace alusión a la disposición o habilidad de una institución para experimentar con nuevas prácticas y transformar de manera innovadora sus formas de actuación y ejecución.
- **Recompensa**, hace referencia a la percepción que tienen los empleados respecto a la pertinencia y reconocimiento de los incentivos otorgados en función del trabajo que desempeñan.

Además (Méndez; 2006), indica que es la organización la encargada de establecer los mecanismos de supervisión necesarios para que los colaboradores ejecuten adecuadamente las tareas asignadas, logren los objetivos y metas planteadas, y se sientan incentivados a mejorar su desempeño, recibiendo reconocimientos y estímulos en función de su rendimiento.

- **Confort**, trata de las acciones emprendidas por la dirección orientadas a generar un entorno físico que sea saludable, atractivo y propicio para el bienestar de quienes integran la organización.

- **Relaciones**, es la percepción que tienen los empleados respecto a un entorno laboral grato y caracterizado por relaciones sociales satisfactorias. Según Méndez (2006), se trata de la presencia de vínculos interpersonales apropiados entre los trabajadores, así como con los directivos y superiores, lo cual favorece el apoyo mutuo y la colaboración en el cumplimiento de objetivos positivos, generando un ambiente propicio para el bienestar y la satisfacción en el trabajo.
- **Identidad**, alusión al sentido de pertenencia que experimentan los trabajadores, el cual fortalece su vínculo con la organización y resulta fundamental para alinear sus objetivos personales con las metas institucionales.

2.2.3. Enfoques teóricos del clima institucional

Tras revisar las distintas posturas de expertos e investigadores, se puede sostener que el clima institucional ha sido abordado como un constructo relevante por su propio valor, particularmente en el marco de las teorías organizacionales. En consecuencia, resulta pertinente exponer los diversos enfoques teóricos que explican el clima institucional.

La taxonomía de Tagiuri. Tagiuri:

Según lo señalado en 1968 (citado por el Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007), el desempeño de una persona en una tarea específica está condicionado tanto por sus características individuales como por el entorno en el que se desenvuelve (p.6). En ese marco, el clima organizacional se conceptualiza como una propiedad relativamente estable del ambiente interno de una organización que: (a) es percibida por sus integrantes, (b) influye en su comportamiento, y (c) puede describirse a través de los valores asociados a un conjunto específico de atributos organizacionales (p.7).

De acuerdo con esta definición, el clima institucional se estructura en torno a cuatro dimensiones principales. La primera es la ecología, que hace

referencia a los aspectos físicos y materiales del entorno educativo. Esta dimensión incluye variables como el diseño del edificio, el tipo de institución, el tamaño de las aulas y del centro educativo, las condiciones físicas del trabajo, los recursos disponibles y la organización estructural. Aunque estos factores presentan una relación débil o poco consistente con los resultados educativos, forman parte del contexto. La segunda dimensión es el medio, que alude a las características personales y grupales presentes en el entorno escolar. Entre sus variables se encuentran los atributos individuales, los factores motivacionales como la moral, la remuneración y experiencia del personal docente, así como la personalidad, el comportamiento del director y aspectos como la puntualidad.

La dimensión de sistema social se vincula con los esquemas de interacción entre los miembros de la organización, incluyendo variables como las relaciones entre los distintos niveles de la comunidad, los procesos comunicativos, la participación activa, la toma de decisiones conjunta, el ejercicio de la autonomía, la práctica democrática, la consideración mutua y el liderazgo. Por otro lado, la dimensión de cultura se refiere a los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas compartidas por los grupos. Entre sus principales variables se encuentran las normas y la disciplina, los mecanismos de control institucional, el sistema de valores, las relaciones de apoyo, la orientación hacia metas comunes y la disposición para la innovación.

Modelo de Litwin y Stinger:

Litwin y Stringer, por su parte, conceptualizan el clima como una noción que refleja la calidad o el carácter subjetivo del entorno organizacional. Este puede ser percibido y vivido por los integrantes de la institución, quienes lo expresan mediante instrumentos adecuados como cuestionarios. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8). Asimismo, los autores detallan las particularidades del modelo propuesto:

Estructura: sentimiento del trabajador sobre el nivel de presión existente dentro del grupo, la cantidad de normas, regulaciones y procedimientos establecidos; el grado de formalidad reflejado en la carga administrativa y el control de canales, o, por el contrario, si predomina un ambiente más relajado e informal.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: percepción de reconocimiento por el desempeño eficaz, donde se priorizan los incentivos positivos sobre las sanciones, destacando la equidad en la remuneración y en las políticas de ascenso dentro de la organización.

Riesgo: percepción de desafío y exposición al riesgo dentro del entorno laboral y organizacional, donde se promueve la toma de decisiones audaces pero estratégicas, orientadas a encontrar las formas más eficaces de ejecutar las tareas.

Calidez: percepción general de camaradería que domina en el ambiente del equipo laboral, destacando la importancia de sentirse aceptado y la presencia de vínculos amistosos y redes sociales informales dentro del grupo.

Teoría de sistemas de organización de Likert

La teoría del clima organizacional propuesta por Likert sostiene que la conducta de los subordinados está influenciada de manera directa por el estilo de gestión y las condiciones organizativas que ellos perciben. En consecuencia, se plantea que la respuesta de los trabajadores está determinada por su percepción del entorno (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007). Asimismo, Likert identifica tres categorías de variables que configuran las características distintivas de una organización y que inciden en la percepción individual del clima laboral. En ese contexto, se mencionan las siguientes:

Las variables causales, entendidas como independientes, se enfocan en señalar la dirección que toma el desarrollo organizacional y la obtención de sus resultados. Entre estas variables se incluyen la configuración estructural y administrativa de la entidad, los procesos decisionales, el nivel de competencia y las actitudes predominantes.

Las variables intermedias se enfocan en evaluar la situación interna de la organización, manifestada en elementos como la motivación, el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son de gran relevancia, ya que conforman los procesos organizativos esenciales dentro de la entidad.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional:

Según Martín. Martín (1999), reconoce que el clima institucional puede abordarse desde dos corrientes teóricas principales: la estructuralista y la humanista. En ese sentido, Martín señala que la perspectiva estructuralista considera que el clima organizacional se origina a partir de elementos objetivos del entorno laboral, tales como el tamaño de la entidad, el grado de centralización en la toma de decisiones, la cantidad de niveles jerárquicos, el tipo de tecnología empleada y las normas que regulan el comportamiento individual (p.25). Por lo tanto, esta visión enfatiza los factores estructurales de carácter objetivo. Por otro lado, desde la escuela humanista, Martín plantea que el clima se entiende como el conjunto de percepciones generales que los individuos tienen sobre su entorno, resultado de la interacción entre sus características personales y las propias de la organización (p.26).

2.2.4. Tipos de clima institucional

Distintos especialistas conceptualizan el clima institucional como el entorno que se configura dentro de una institución educativa a partir de las experiencias diarias de sus integrantes. Estas percepciones están vinculadas con las actitudes, creencias, valores y motivaciones individuales, las cuales se manifiestan en las interacciones tanto personales como profesionales. En

términos generales, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) plantea que los tipos de clima emergen de la interacción entre variables causales, intermedias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador: En este estilo de clima organizacional, la gestión muestra una marcada desconfianza hacia sus colaboradores. Las decisiones y metas se establecen principalmente en los niveles superiores y se comunican de manera vertical, sin participación activa de los subordinados. El ambiente laboral se caracteriza por la presencia de temor, sanciones, amenazas y, en ocasiones, recompensas, mientras que la satisfacción de las necesidades de los empleados se limita a aspectos básicos como la seguridad y el bienestar psicológico.

Sistema II. Autoritarismo paternalista: En este tipo de clima organizacional, la dirección manifiesta una confianza paternalista hacia sus trabajadores, similar a la relación entre un superior y sus subordinados. Aunque las decisiones más relevantes se concentran en los niveles altos de la jerarquía, se permite cierta participación en los niveles inferiores. La motivación del personal se basa principalmente en el uso de recompensas, aunque en ocasiones también se recurre a sanciones.

Sistema III consultivo: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV. Participación en grupo La dirección tiene plena confianza en sus empleados: La toma de decisiones se encuentra distribuida de manera equilibrada en todos los niveles de la organización, con una integración efectiva en cada instancia. La comunicación no se limita al flujo ascendente, sino que también se desarrolla de forma horizontal entre los

distintos actores. En el ámbito educativo, Martín (1999) identifica dos categorías principales de clima institucional, cada una de ellas subdividida en dos variantes específicas.

2.2.5. Desempeño docente

Fernández (2002), lo precisa, como conjunto de acciones que realiza el docente en el ejercicio cotidiano de su función, tales como la planificación de las sesiones de aprendizaje, la orientación a los estudiantes, la conducción de las actividades pedagógicas, la evaluación de los trabajos académicos, la participación en reuniones con colegas y autoridades de la institución educativa, así como su involucramiento en actividades de formación y actualización profesional.

Según Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente se entiende como la acción educativa que pone en práctica los saberes obtenidos durante su formación profesional. Las competencias del profesor comprenden el manejo tanto teórico como práctico del proceso de aprendizaje y del comportamiento humano, la adopción de actitudes que favorezcan el aprendizaje y las interacciones interpersonales, el dominio de los contenidos que debe impartir, así como el conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas pedagógicas que contribuyen a facilitar dicho aprendizaje.

Asimismo, Valdés (2009), señala que: La evaluación del desempeño profesional docente se concibe como un sistema articulado de principios, supuestos, conceptos, junto con métodos, procedimientos e instrumentos, implementado por autoridades educativas, estudiantes, padres de familia y los propios docentes. Este sistema permite recopilar y organizar de manera estructurada la información previamente identificada como pertinente, con el fin de emitir valoraciones fundamentadas sobre la calidad del ejercicio profesional del docente. Dichas valoraciones deben ser consideradas al momento de tomar

decisiones relacionadas con su situación laboral y su proceso de formación continua (p.13).

La labor profesional del docente puede ser valorada a través de los logros alcanzados por los estudiantes, lo cual permite verificar el nivel de aprendizaje adquirido. En relación con ello, Valdés (2008) sostiene que el rendimiento del sistema educativo, ya sea exitoso o deficiente, está estrechamente vinculado con la calidad del ejercicio docente. Aunque se mejoren los planes curriculares, los materiales educativos, los programas, se disponga de una infraestructura adecuada y de valiosos recursos didácticos, estos elementos por sí solos no garantizan el éxito; el papel del docente y su desempeño resultan esenciales.

Por lo manifestado, para alcanzar los objetivos establecidos en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, resulta indispensable evaluar el desempeño del docente en el aula y analizar su impacto en los resultados esperados. Además, sin la participación activa de profesores comprometidos con una labor educativa de excelencia, no es posible avanzar en la mejora de la calidad educativa ni consolidar escuelas más eficaces. En este sentido, Pacheco (2013) sostiene que el ejercicio docente implica una articulación de acciones, tareas y responsabilidades que el maestro realiza cotidianamente al planificar, ejecutar, guiar y valorar los aprendizajes, considerando no solo las capacidades cognitivas del alumno, sino también sus actitudes y valores.

En ese sentido, el desempeño docente se entiende como la aplicación práctica de las funciones y responsabilidades que el educador cumple conforme a las normas establecidas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Daft (1999), esta labor educativa representa una noción compleja pero esencial, que exige a los directivos comprender los elementos que contribuyen al cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales. En este contexto, es fundamental que los líderes escolares se enfoquen en optimizar el trabajo del

profesorado, ya que los resultados derivados de las acciones y procedimientos organizativos deben orientarse hacia altos niveles de desempeño, alineados con la misión y los propósitos educativos establecidos.

2.2.6. Dimensiones del desempeño docente

Existen múltiples investigaciones que abordan las dimensiones del desempeño docente. Entre ellas, Manzi (2006) propone cuatro áreas fundamentales: la planificación pedagógica, la creación de un entorno propicio para la instrucción, el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje dirigido a todos los estudiantes, y el cumplimiento de responsabilidades profesionales. Por su parte, el Sistema de Evaluación Integral para la Calidad Educativa (SIECE, 2011) de Colombia identifica como dimensiones clave: la organización y gestión del currículo, los procesos educativos, la enseñanza y el aprendizaje, así como la actitud y el compromiso con la institución educativa.

Asimismo, Valdés (2009) identifica como dimensiones del desempeño docente las habilidades pedagógicas, la actitud hacia la práctica educativa, el cumplimiento de responsabilidades laborales, la calidad de las relaciones interpersonales que mantiene con estudiantes, familias, autoridades y compañeros, así como los resultados más significativos derivados de su actividad profesional.

Tal como se ha mencionado, existen múltiples propuestas respecto a las dimensiones del quehacer docente; no obstante, se ha decidido adoptar el enfoque de Valdés (2004), quien delimita los ámbitos del desempeño profesional en torno a las competencias pedagógicas, la dimensión emocional, el compromiso con el cumplimiento de sus funciones y la calidad de sus vínculos interpersonales.

- **Capacidad pedagógica**, entendida como rasgos profesionales y académicos que hacen referencia a los atributos vinculados al dominio del área de especialización dentro de la formación del docente, así como a su

capacidad para comunicar eficazmente sus conocimientos y fomentar la participación activa de los estudiantes, de manera coherente. Es decir, existe una correspondencia entre los objetivos de la formación docente y sus responsabilidades frente a la comunidad (Valdez, 2004). Se trata de la integración de saberes, actitudes, destrezas y valores esenciales para ejercer la docencia con calidad y relevancia.

- **Actividad pedagógica**, trata del ámbito más complejo dentro del ejercicio profesional humano, en el cual se exige una formación científica rigurosa, además de un conocimiento extenso y profundo, competencias pedagógicas y diversas habilidades necesarias para su adecuado desempeño (Valdés, 2004).
- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**, corresponde al ejercicio responsable de las funciones profesionales del docente, lo cual implica aspectos como la puntualidad, la asistencia regular, el grado de participación en actividades pedagógicas y espacios de reflexión con sus colegas, el respeto a las normativas institucionales, la formación continua, entre otros elementos relevantes (Valdés, 2004).
- **Emocionalidad**, trata de una disposición del docente que se manifiesta de forma inmediata y directa ante cualquier tipo de emoción. Por ello, el profesional de la educación debe desarrollar la capacidad de autorregulación, controlando sus reacciones emocionales negativas durante el proceso de enseñanza, así como en sus relaciones interpersonales con estudiantes, familias, compañeros de trabajo y autoridades institucionales (Valdés, 2004).
- **Relaciones interpersonales**, es la consideración de la naturaleza compleja de las interrelaciones de la comunidad escolar y pedagógica, de sus instituciones, la familia, los organismos sociales y la comunidad, donde

prima las interrelaciones maestro-educando, no solamente en la clase, también en el trabajo que se realiza fuera de ella. (Valdés; 2004).

En otras palabras, se trata del conjunto de vínculos que establece el ser humano en su condición de ente social. Implica desarrollar la capacidad de relacionarse con otros, respetando sus espacios, reconociendo tanto sus virtudes como sus limitaciones, y comprendiendo que los derechos individuales terminan donde comienzan los de los demás.

El desempeño docente se refiere al cumplimiento responsable de las funciones propias del maestro, tanto en el espacio del aula como fuera de ella. Asimismo, puede entenderse como el conjunto de acciones que el docente realiza en su entorno educativo, incluyendo la interacción efectiva con los estudiantes, la organización de la enseñanza, la gestión del ambiente escolar, el establecimiento de relaciones constructivas con la comunidad y la atención diferenciada a los diversos grupos de alumnos. No obstante, para que este desempeño sea óptimo, es necesario que las instancias jerárquicas proporcionen estímulos adecuados que favorezcan su labor (Blázquez, 2007).

2.2.7. Evaluación del desempeño docente

El concepto de evaluación del desempeño docente puede presentar diferencias en su forma según las distintas teorías, aunque mantiene una base común. Del mismo modo, esta evaluación posee una relevancia equivalente a la valoración del aprendizaje estudiantil. Siempre que los resultados obtenidos sean precisos y con escaso margen de error, las decisiones fundamentadas en ellos pueden favorecer el fortalecimiento de la calidad educativa y, por ende, del proceso de aprendizaje.

De acuerdo con Mateo (2005), la evaluación del docente desempeña un rol crucial en los procesos de mejora educativa, ya que las dinámicas comunicativas dentro del ámbito escolar no pueden desligarse de esta práctica. Existe una clara convicción de que toda transformación significativa en la

escuela tiene como base la labor del profesorado. Asimismo, el autor señala que existe una relación estructural entre tres elementos clave: la evaluación de la docencia, el desarrollo profesional del docente y la mejora de la calidad institucional, vínculo que resulta esencial para implementar acciones sustantivas orientadas a la gestión de calidad (p. 95).

Por otra parte, Valdés (2009), en su manual sobre buenas prácticas para evaluar el desempeño profesional docente, señala que se trata de un procedimiento estructurado orientado a recolectar información válida y confiable, con el propósito de verificar y analizar el impacto educativo que genera en los estudiantes la aplicación de las competencias pedagógicas del docente.

Murillo y Cuenca (2007) afirman que un sistema de evaluación del desempeño consiste en un conjunto de herramientas que permiten determinar el nivel de contribución de los individuos al cumplimiento de los estándares exigidos para el cargo que desempeñan dentro de una organización, así como para alcanzar los objetivos institucionales (p. 123). Por su parte, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile (2001, citado en Montenegro, 2003) destacan que la evaluación del desempeño docente se ha convertido en una prioridad dentro de las políticas educativas en diversos países, especialmente en aquellos pertenecientes al mundo desarrollado. Esta tendencia responde a múltiples factores, entre ellos la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje en el sistema educativo y la convicción de que los docentes desempeñan un papel crucial en la consecución de dichos logros. Durante mucho tiempo se ha tolerado que los maestros actúen con autonomía en el aula, pero esta situación requiere transformarse hacia una mayor rendición de cuentas sobre la calidad de su labor, siendo la evaluación del desempeño una vía para garantizar dicho cambio (p. 2).

Finalmente, la evaluación del desempeño docente implica valorar el grado de cumplimiento de sus tareas y obligaciones profesionales, así como analizar su rendimiento y los logros alcanzados en relación con el rol que desempeña, dentro de un periodo específico y en función de los resultados esperados por la institución educativa.

2.2.8. Fines de la evaluación de desempeño docente

La evaluación docente tiene como propósito fundamental identificar las competencias profesionales, el nivel de formación y el desempeño del educador. En este sentido, sus objetivos se orientan hacia el fortalecimiento de la institución educativa y la mejora de los procesos de enseñanza en el aula. Este enfoque promueve un desarrollo educativo constante, permitiendo que el docente evolucione en su práctica y se transite de una evaluación de tipo sumativo hacia una de carácter formativo. La efectividad del proceso se alcanza cuando existe una articulación adecuada entre el crecimiento personal del docente, la evaluación de su labor y el progreso de la escuela.

Para Mateo (2000): Las múltiples experiencias en torno a la evaluación del desempeño docente evidencian que existen diversas motivaciones y propósitos para establecer un sistema de evaluación. Estas experiencias también revelan que dichas finalidades no son excluyentes entre sí, ya que todas, en mayor o menor medida, aportan al fortalecimiento de la calidad de la labor docente, lo cual repercute positivamente en los procesos educativos y en la educación en su conjunto (p. 241).

Valdés (2004) sostiene que las propuestas de mejora escolar que logran resultados positivos son aquellas que se desarrollan desde la propia institución educativa, enfocándose en un conjunto limitado y realista de metas prioritarias. Estas metas responden a las necesidades de los estudiantes y generan compromiso en el personal docente. Además, dichos objetivos se convierten en

el eje central de las acciones de mejora, las cuales pueden incorporarse dentro del proceso de evaluación (p. 6).

Otro propósito de la evaluación del desempeño docente es promover la responsabilidad profesional y el desarrollo continuo del educador. Este enfoque cuenta con el respaldo principalmente de los propios docentes, quienes conciben la enseñanza como una profesión regida por estándares propios, principios éticos y motivaciones personales. La evaluación, en este caso, se orienta a recopilar información que permita apoyar y fortalecer a aquellos profesores que presentan debilidades en su labor pedagógica.

2.3. Definición de términos básicos

Capacidad: Se entiende como la capacidad, habilidad o característica personal que permite ejecutar de manera eficiente una determinada actividad (Real Academia Española). En consecuencia, puede definirse como la competencia individual para llevar a cabo una tarea concreta con eficacia.

Clima institucional: Se refiere al entorno habitual que se vive dentro de una institución específica, el cual se configura a partir de las distintas emociones de sus miembros. Este contexto refleja la combinación de atributos y rasgos que caracterizan a dicha organización.

Competencia: Se entiende como la facultad, competencia, aptitud o experiencia para ejecutar con eficacia una tarea determinada.

Comunicación: Se trata de la interacción permanente entre miembros de uno o varios grupos sociales. En el ámbito de la administración, constituye un principio fundamental orientado a optimizar las relaciones entre los distintos componentes que integran una organización social.

Desempeño docente: Corresponde al cumplimiento responsable de la labor docente con eficacia y eficiencia. Abarca las funciones que el maestro debe desempeñar en el aula junto a sus estudiantes, orientadas al logro de un

desarrollo integral. Asimismo, requiere una planificación adecuada que evite prácticas improvisadas o meramente pragmáticas en el ejercicio de su profesión.

Dirección: Se trata de una acción continua dentro de la gestión administrativa, basada en la conducción de la organización mediante la aplicación de normas y directrices, con el fin de orientar el desarrollo institucional de manera regulada y estructurada.

Estructura: Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de una organización respecto a las normas, procesos, gestiones y restricciones que enfrentan en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Evaluación docente: Se refiere a los procedimientos de calificación del desempeño docente. Según la revisión bibliográfica hay muchas formas de evaluación docente. Mediante esta evaluación se determina la calidad educativa de una institución.

Evaluación institucional: Se trata de herramientas administrativas utilizadas para evaluar las acciones de una organización, con el objetivo de optimizar la calidad de los servicios que ofrece

Gestión: La gestión escolar comprende el conjunto de actividades orientadas a movilizar recursos materiales, humanos, técnicos y financieros con el propósito de alcanzar metas previamente establecidas dentro de un periodo definido. Esta labor representa un compromiso institucional que requiere coordinación y trabajo colaborativo.

Identidad institucional: Se trata de características compartidas que distinguen a una organización frente a otras. Representan la manera en que el grupo se percibe a sí mismo como colectivo, siendo los objetivos, valores, ideas y elementos culturales los que generan cohesión entre sus integrantes.

Imagen institucional: Es la percepción y sentimientos de las personas respecto a una Institución, que tiene su basamento en la satisfacción del usuario y el prestigio institucional.

Liderazgo: Es una forma de orientar y ejercer influencia sobre las actividades que se llevan a cabo, en coherencia con las responsabilidades asignadas a los miembros del grupo.

Marco del buen desempeño docente: Es una disposición emitida por el Ministerio de Educación del Perú que establece un acuerdo técnico y social entre el Estado, el cuerpo docente y la comunidad, respecto a las competencias que los maestros peruanos deben desarrollar progresivamente a lo largo de su trayectoria profesional, con el propósito de asegurar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Monitoreo: Consiste en el seguimiento riguroso del comportamiento de uno o más indicadores, con el propósito de identificar posibles irregularidades o desviaciones.

Motivación: Es un impulso interno que lleva a una persona a ejecutar una tarea con dedicación y empeño. Esta motivación puede originarse desde el propio individuo (intrínseca) o estar influenciada por factores externos (extrínseca).

Organización: Es la consecuencia de integrar conjuntos interrelacionados en una unidad coherente, operativa y organizada. En el ámbito educativo, implica la articulación de los distintos elementos que participan en el proceso formativo, alineados con los objetivos, requerimientos y situaciones específicas de la institución.

Planificación: En el ámbito educativo, se trata de un procedimiento permanente y ordenado orientado a definir metas por alcanzar. La planificación no solo implica seleccionar misiones y propósitos como tareas a cumplir, sino también tomar decisiones fundamentadas sobre el proceso educativo. De este modo, proporciona una perspectiva racional para concretar los objetivos previamente establecidos.

Relaciones interpersonales: Viene a ser el conjunto de interacciones que se manifiestan entre los integrantes de una sociedad, por su carácter tiene grados de órdenes jerárquicos.

Responsabilidad: Es la aceptación del compromiso adquirido y confiado y llevado a cabo con entereza, otorgando lo más grande de uno mismo. También, es la asunción de consecuencias de hechos realizados, en vista de que se actuó con autonomía y en cumplimiento a las funciones asignadas.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La comunicación se relaciona favorablemente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024.
- b. La motivación se relaciona favorablemente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024.
- c. La confianza se relaciona favorablemente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la región Pasco 2024.
- d. La participación se relaciona favorablemente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la

2.5. Identificación de variables

Variable independiente

X: Clima institucional

Variable dependiente

Y: Desempeño docente

Variable interviniente:

- Género (varones – mujeres)
- Edad (42 a 73 años)
- Procedencia (rural – urbano)
- Predisposición al cambio (buena – muy buena)
- Motivación por aprender (buena – muy buena)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

X: Clima institucional

Definición conceptual: Es el efecto perceptual que tienen maestros y estudiantes, quienes son los que viven y sienten la situación organizacional donde desarrollan sus actividades.

Definición operacional: Para medir, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con cuatro dimensiones y 25 ítems.

Tabla 1 Operacionalización de la variable de estudio 1

Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
Clima institucional	Comunicación	Cuestionario	Escala de Likert Siempre = 3 Casi siempre = 2 Algunas veces = 1 Nunca = 0
	✓ Nivel de comunicación		
	✓ Aceptación de propuestas		
	✓ Funcionalidad de normas		
	Motivación		
	✓ Satisfacción en el trabajo		
	✓ Autonomía laboral		
	✓ Motivación laboral		
	✓ Relaciones interpersonales		
	Confianza		
	✓ Confianza laboral		
	✓ Respeto de espacios		
	✓ Trato amical		
	Participación		
	✓ Participación de trabajadores		
	✓ Toma de decisiones		
	✓ Formación de grupos de trabajo		
	✓ Coordinación laboral		

Y: Desempeño docente

Definición conceptual: Es la ejecución práctica del individuo que ejecuta los deberes y trabajos instituidos de manera legal en el transcurso de la enseñanza aprendizaje. (Daft; 1999).

Definición operacional: Se midió con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario; con cuatro dimensiones y 25 ítems.

Tabla 2 Operacionalización de la variable de estudio 2

Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Cuestionario	Escala de Likert Siempre = 3 Casi siempre = 2 Algunas veces = 1 Nunca = 0
	✓ Dominio de temas		
	✓ Autoridad didáctica		
	✓ Clases amenas		
	Emocionalidad		
	✓ Interés por el aprendizaje		
	✓ Promoción de valores		
	✓ Resolución de consultas		
	✓ Responsabilidad en el cuidado del medio ambiente		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones		
	✓ Proyectos de investigación		
	✓ Responsabilidad laboral		
	✓ Participación en actividades académicas e institucionales		
	✓ Planificación de sesiones de clases		
	Relaciones interpersonales		
	✓ Respeto a estudiantes		
	✓ Ambiente adecuado		
	✓ Desarrollo de habilidades		

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

La realización del presente estudio se ubica en el tipo básica, por su finalidad. Es básico porque su intención es obtener conocimiento, sin tener en cuenta si será práctica o resolverá problemas, siendo su motivación la expansión del conocimiento de un individuo o de un hecho, en el presente caso se buscaron nuevos conocimientos de la reciprocidad del clima institucional y el desempeño docente. Fue transeccional, debido a que estudió un aspecto de progreso de las variables en un período dado, es decir, se estudió en un solo momento, los datos se recogieron a partir de instrumentos de investigación sobre el hecho. Y fue descriptivo, porque los datos recogidos fueron utilizados con finalidad descriptiva, no buscaron la relación causa – efecto. (Hernández, J. y García, L.; s.f.)

3.2. Nivel de investigación

El estudio es de nivel descriptivo-correlacional. Descriptivo porque su objetivo central es la descripción de hechos o fenómenos. Al respecto, Hernández, R., Fernández, R y Batista, P. (2010), sostienen que la exploración del nivel descriptivo examina propiedades, particularidades y rasgos de importancia de cualquier hecho o fenómeno que se estudie y correlacional

porque tuvo el propósito de conocer la relación que hay entre dos o más variables en un contexto único y particular. (Hernández, R. et al; 2010).

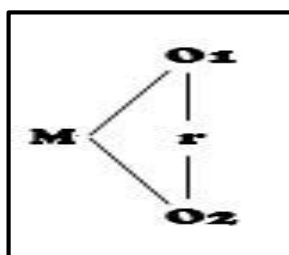
3.3. Métodos de investigación

Los métodos empleados fueron:

- **Método científico:** se hizo uso para el planteamiento de los problemas de investigación, de ello se derivó la formulación de las hipótesis de investigación para luego obtener la información y procesarlo para obtener los resultados finales.
- **Método documental y bibliográfico:** se hizo uso en la selección de la información teórica y los datos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación que ayudaron a sistematizar, además se obtuvo datos para el análisis y procesamiento y concluir con los resultados.
- **Método estadístico:** se hizo uso para el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial y presentar los resultados obtenidos en tablas y gráficos para tener claridad y comprensión, igualmente la estadística inferencial permitió ejecutar la prueba de hipótesis, para obtener y formular las conclusiones y sugerencias de la investigación.

3.4. Diseño de investigación

Según Palella y Martins (2012), un diseño es una estrategia al que recurre el investigador para dar solución a un problema planteado en el estudio. En el trabajo presentado se utilizó el diseño descriptivo correlacional y transversal. Este tipo de diseño es utilizable en investigaciones donde sus variables no se pueden manipular. Es descriptivo porque provee al indagador guías para realizar un estudio. Es correlacional porque evalúa asociaciones existentes en dos o más variables estudiadas en una misma unidad. Es transversal porque su estudio se determina en un momento dado. (Palella y Martins; 2012). Cuyo esquema es:



Donde:

M = Muestra de estudio.

O₁ = Variable 1: Clima Institucional.

O₂ = Variable 2: Desempeño docente.

r = Relación de las variables de estudio

3.5. Población y muestra

Población: estará constituida por el total de docentes del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica quienes laboran durante el año académico 2024, según, Hernández, R. et al (2010), lo conceptúa como el acumulado de personas, objetos, cosas, etc., llamadas unidad de investigación, a quienes se les generalizará las derivaciones del tratado. Tal como muestra la siguiente tabla:

Tabla 3 Población de estudio

N°	Personal Docente	Condición	N	%
01	Docentes	Nombrado	18	94,7
02	Docentes	Contratado	01	5,3
Total			19	100,0

Fuente: elaboración propia

Muestra: es no probabilística intencionada ya que el propósito de la investigación es conocer la realidad objetiva de la observación prevista para ello se eligió realizar la investigación con la totalidad de los sujetos, objetos de investigación. Al respecto Arias – Gómez, et al (2016), tal como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 4 *Muestra de estudio*

N°	Personal Docente	Condición	N	GI
01	Docentes	Nombrados y contratados	19	M
Total			19	

Fuente: elaboración propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

- Observación

Instrumentos:

- Cuestionario-1ra variable (Clima institucional)
- Cuestionario-2da variable (desempeño docente)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Selección de instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron:

- **Cuestionario – clima institucional:** este instrumento fue adaptada de investigaciones anteriores, consta de 25 ítems, dicho instrumento nos permitió obtener información de la observación ejecutada del clima institucional desarrollada en el grupo muestral desarrolladas con cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. La información obtenida permitió conocer el nivel de clima institucional generada en el Programa de Estudios, se utilizó la medición escala de Likert cuya validez se logró mediante el juicio de expertos (ver anexo A)
- **Cuestionario – desempeño docente:** este instrumento fue adaptada de investigaciones anteriores, consta de 25 ítems, dicho instrumento nos permitió obtener información de la observación del desempeño docente del Programa de Estudios de metalurgia desarrolladas con cuatro dimensiones:

capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales. La información obtenida permitió conocer el nivel de desempeño de los docentes, se utilizó la medición escala de Likert cuya validez se logró mediante el juicio de expertos (ver anexo B)

Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Nivel de Confiabilidad de los instrumentos de investigación

- A. Cuestionario – clima institucional:** La confiabilidad del cuestionario se obtuvo examinando la consistencia interna, es decir el nivel de interrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 5 *Validación del instrumento*

Consistencia interna

Escala Total	
Nº de ítems	25
Coeficiente de Alfa de Cronbach	0,862

El índice del Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es muy alto, por lo que afirmamos que el instrumento es confiable.

- B. Cuestionario – desempeño docente:** La confiabilidad del cuestionario fue obtenido examinando la consistencia interna, es decir el nivel de interrelación y de equivalencia de sus ítems. Con este propósito, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 6 Validación del instrumento

Consistencia interna

Escala Total	
Nº de ítems	25
Coefficiente de Alfa de Cronbach	0,881

El índice del Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es muy alto, por lo que afirmamos que el instrumento es confiable.

Validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos

Para, Muñiz (2003, p.151) manifiesta que, “para el proceso de validación de los test, suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo”.

Los expertos afirmaron la existencia de una relación consistente entre los criterios de investigación, asimismo los ítems de los instrumentos responden a los objetivos de la investigación. siendo los resultados que se muestran:

Tabla 7 Niveles de validez de los instrumentos de investigación - juicio de expertos

Expertos	Miniproyectos (%)	Aprendizaje ecología (%)	Aplicabilidad del instrumento
Dra. Eva E. Cóndor Surichaqui	89,0	90,0	Aplicable
Dr. Oscar Sudario Remigio	90,0	89,0	Aplicable
Dr. Oscar E. Pujay Cristobal	89,0	89,0	Aplicable
Promedio de valoración	89,3	89,3	Aplicable

De la tabla anterior manifestamos que, los resultados obtenidos son positivos y muy alentadores para ello utilizamos la siguiente tabla para su interpretación.

Tabla 8 Valoración de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente. Cabanillas (2004, p. 76)

Los resultados obtenidos, para la 1ra y 2da variable = 89,3 puntos, de lo que afirmamos que tienen un nivel de validez muy bueno para ambos instrumentos de investigación por encontrarse dentro del rango de 81 – 90 puntos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

- **Documental:** se hizo uso en la elaboración de la matriz de operacionalización de variables, el que oriento a elaborar los instrumentos de investigación, las cuales poseen validez y confiabilidad.
- **Codificación:** se hizo uso para la codificación de las unidades de análisis, (docentes del grupo muestral, ítems y otros) para su procesamiento y análisis respectivo y presentar los resultados.
- **Tabulación:** se hizo uso para la clasificación de los datos recopilados, los que se procesaron para obtener los resultados los que son presentados en tablas y gráficos estadísticos respectivos.

3.9. Tratamiento estadístico

- Los resultados finales se presentaron en tablas y figuras estadísticas para mayor comprensión, se analizó los resultados utilizando la estadística descriptiva con el ayuda del paquete estadístico SPSS V25.0
- Los instrumentos de investigación fueron elaborados y subsiguientemente fueron puestas a juicio de expertos, las que poseen validez y confiabilidad:

la validez por juicio de expertos y la confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach con el ayuda del paquete estadístico SPSS V25.0

- La prueba de hipótesis se determinó a través de la estadística inferencial, con un nivel de significación fue 5,0 % ($\alpha = 0,05$ dos colas) por tratarse de una investigación social. Se aplicó la prueba NO paramétrica Ji-cuadrada y corroborar las hipótesis de investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La presente investigación cuenta con información sistematizada y actualizada escrita por diversos escritores y/o autores, los conocimientos teorías - científicas fueron seleccionados con bastante responsabilidad los que garantizan el soporte al aspecto teórico de la investigación, los autores fueron citados tal como prevé las reglas de redacción, los títulos, páginas, ediciones y otra información relevante, los mismos que se citaron y referenciados haciendo uso de los derechos de autor y las normas APA 7ma edición actualizada.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La investigación ha cumplido con los siguientes procesos:

- Primero, se presentó el proyecto de investigación a la Escuela de Posgrado de la UNDAC para su revisión y aprobación previa designación del asesor y el informe favorable.
- Seguido a ello, se solicitó la autorización al director del Programa de estudios de Ingeniería Metalúrgica para iniciar con el desarrollo de la misma.
- Luego, se elaboraron los instrumentos de investigación, y se procedió a solicitar a los expertos para la evaluación de la validez y de los instrumentos de investigación, y la confiabilidad aplicando el estadístico alfa de Cronbach respectivamente.
- Se procedió aplicar los instrumentos de investigación al grupo muestral en un solo momento con el objetivo de obtener datos del estudio desarrollado por el investigador.
- Luego de recopilar los datos se procedió al análisis y procesamiento que corresponde, aplicando la estadística descriptiva e inferencial necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

- Por otro lado, se procesaron los datos utilizando la estadística, con el apoyo del paquete estadístico SPSS V25.0, finalizando con la presentación de los resultados en tablas y graficas estadísticos, para luego elaborar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.
- Para terminar, se procesó la información, y se redactó el informe final de tesis con la guía del asesor, luego se presentó para su revisión y aprobación por los miembros del jurado de la EPG-UNDAC, finalmente se proceda a la sustentación y defensa en acto público.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos se presentan en tablas y figuras estadísticas como producto de la investigación intitulada: “Clima institucional y desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”

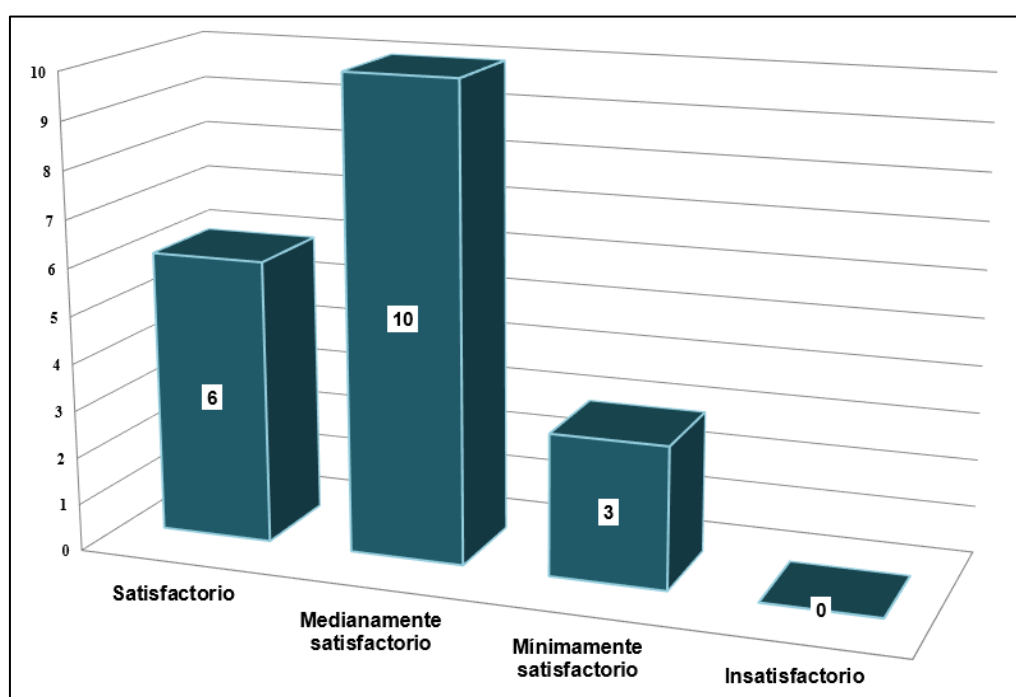
Resultados del cuestionario – clima institucional

Tabla 9 Nivel de satisfacción – clima institucional

Puntuación	Escala	f _i	%
76 – 100	Satisfactorio	6	31,7
51 – 75	Medianamente satisfactorio	10	52,6
26 – 50	Mínimamente satisfactorio	3	15,7
00 – 25	Insatisfactorio	0	0,0
Total		19	100,0

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1 Resultados del cuestionario



Interpretación: de la tabla anterior expresamos que, la mayoría de encuestados 10 docentes que constituyen al 52,6% afirman estar medianamente satisfechos con el clima institucional, 6 docentes que constituye el 31,7% afirman estar satisfechos con el clima institucional y 3 docentes que constituyen al 15,7% afirman estar mínimamente satisfechos con el clima institucional, estos resultados muestran que debe mejorar significativamente el clima institucional en el Programa de Estudios de Metalurgia y consolidar adecuada y oportunamente el clima para lograr mejores resultados.

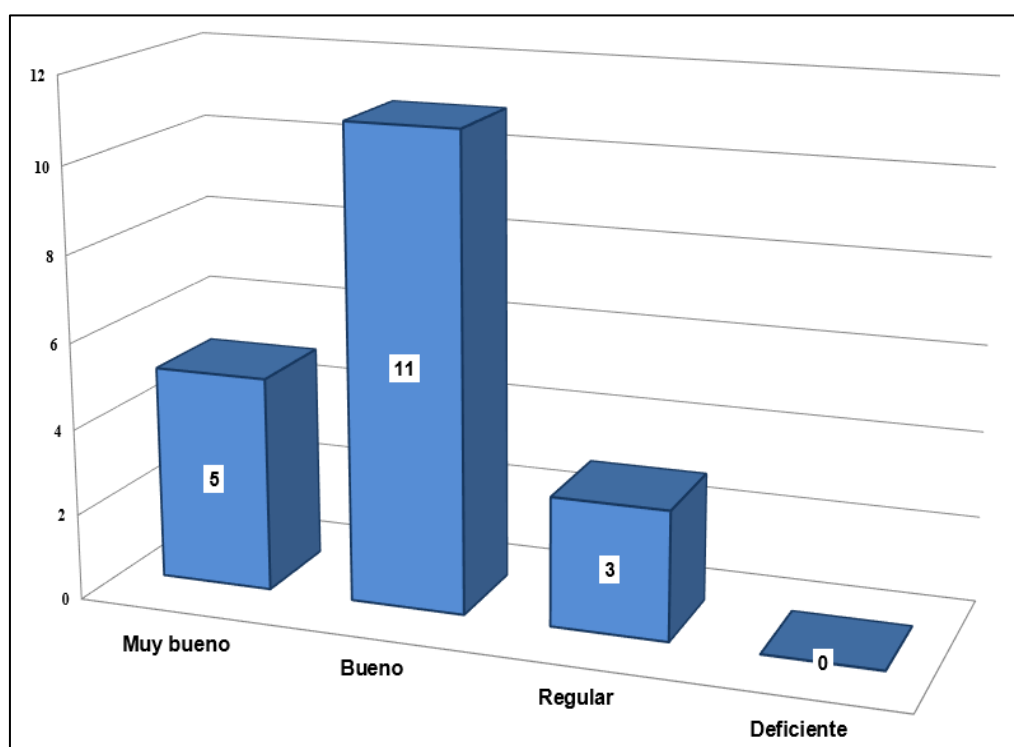
Resultados del cuestionario – desempeño docente

Tabla 10 Nivel de logro – desempeño docente

Puntuación	Escala	f _i	%
76 – 100	Muy buena	5	26,4
51 – 75	Buena	11	57,9
26 – 50	Regular	3	15,7
00 – 25	Deficiente	0	0,0
Total		19	100,0

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 2 Resultados del cuestionario



Interpretación: de la tabla anterior expresamos que, la mayoría de encuestados 11 docentes que constituyen al 57,9% afirman haber logrado el nivel buena en su desempeño, 5 docentes que constituye el 26,4% afirman haber logrado el nivel muy buena en su desempeño y 3 docentes que constituyen al 15,7% afirman haber logrado el nivel regular en su desempeño, estos resultados muestran que debe mejorar el desempeño del docente en el

Programa de Estudios de Metalurgia el que permitiría mejorar el aprendizaje en los estudiantes.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Para ello se utilizó un nivel de confianza del 95%; precisando que, si el nivel de significancia resulta menor que 0,05 entonces debe rechazarse la H_0 (Hipótesis nula), para la cual se planteó las siguientes hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos obtenidos tiene una distribución normal.

H_1 : El conjunto de datos obtenidos no tiene una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

$p > 0.05$, se conserva la H_0 .

Se aplicó para dicho proceso el estadístico SPSS V 25.0, tenemos el siguiente resultado

Tabla 11 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pre test	,312	19	,000	,810	19	,002
Post test	,299	19	,000	,791	19	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Analizando los resultados de la prueba de la normalidad de *Shapiro-Wilk*, el resultado obtenido es de 0,810 y 0,791 de los puntajes, los datos obtenidos tienen una distribución normal, porque el nivel de significancia de ambas variables es mayor que el nivel de significación ($p > 0,05$), por lo tanto, se conserva la H_0 , es decir que, el conjunto de datos obtenidos tiene una distribución normal, eso permite tomar como estadístico adecuado para la prueba no paramétrica, Rho de Spearman la más adecuada.

Figura 3 Resultados de la variable clima institucional

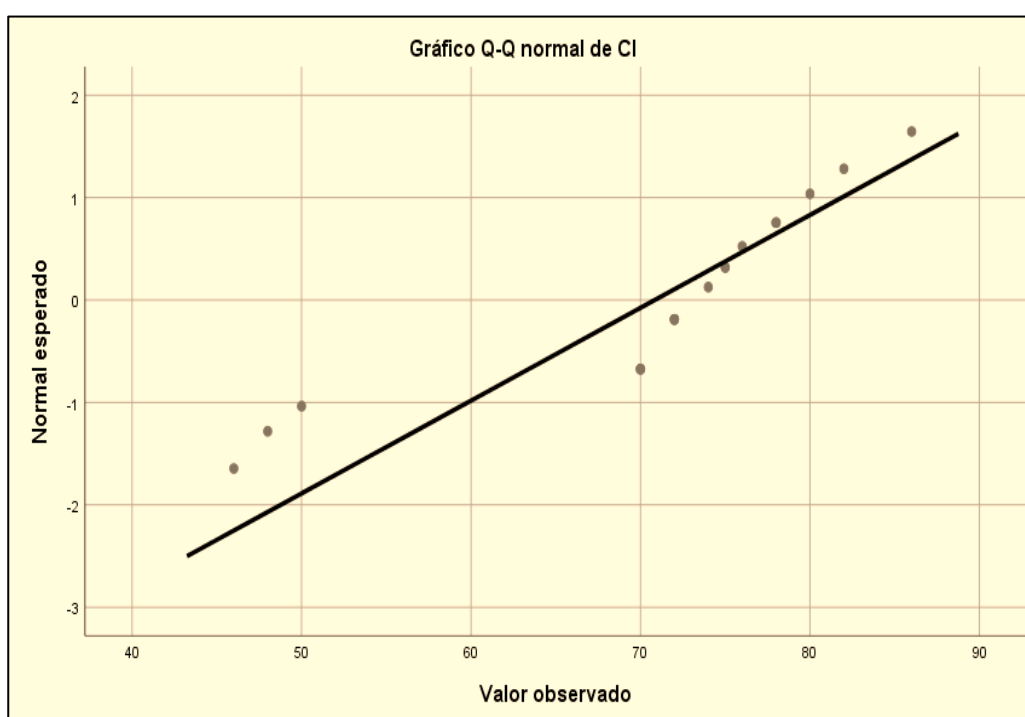
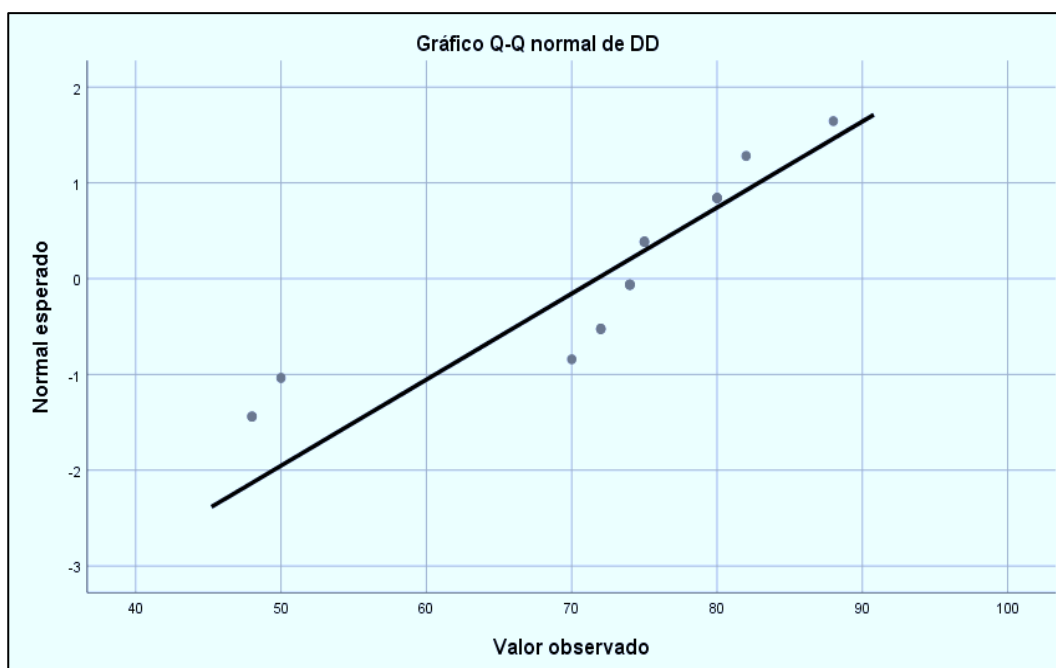


Figura 4 Resultados de la variable desempeño docente



Evaluación de la hipótesis de investigación

Para probar las hipótesis formuladas en la investigación se utilizó Rho de Spearman, tomando la decisión de contrastar la hipótesis considerando el p-

valor calculado con un nivel de significación de 0,05 ó 95% de confiabilidad por tratarse de una investigación de carácter educativo.

Para confirmar la hipótesis de investigación, formulamos las siguientes hipótesis estadísticas:

Prueba – hipótesis general

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y se dividió el espacio muestral en dos regiones denominado prueba bilateral aplicando el estadístico Rho de Spearman:

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados del análisis del valor crítico para 19 grados de libertad se obtuvo que el valor de significación $p = 0,000$; por lo que se rechaza la

hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

Prueba – hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} = 0$$

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y se dividió el espacio muestral en dos regiones denominado prueba bilateral aplicando el estadístico Rho de Spearman:

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados del análisis del valor crítico para 19 grados de libertad se obtuvo que el valor de significación $p = 0,000$; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe

relación estadísticamente significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

Prueba – hipótesis específica 2

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco 2024.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y se dividió el espacio muestral en dos regiones denominado prueba bilateral aplicando el estadístico Rho de Spearman:

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados del análisis del valor crítico para 19 grados de libertad se obtuvo que el valor de significación $p = 0,000$; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño

docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

Prueba – hipótesis específica 3

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la confianza y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la confianza y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y se dividió el espacio muestral en dos regiones denominado prueba bilateral aplicando el estadístico Rho de Spearman:

			Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	19	19
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados del análisis del valor crítico para 19 grados de libertad se obtuvo que el valor de significación $p = 0,001$; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe relación estadísticamente significativa entre la confianza y el desempeño

docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

Prueba – hipótesis específica 4

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la participación y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024.

$$r_{xy} = 0$$

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la participación y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco 2024.

$$r_{xy} \neq 0$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5,0 %) y se dividió el espacio muestral en dos regiones denominado prueba bilateral aplicando el estadístico Rho de Spearman:

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados del análisis del valor crítico para 19 grados de libertad se obtuvo que el valor de significación $p = 0,000$; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe relación estadísticamente significativa entre la participación y el desempeño

docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación denominada clima institucional y desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica durante el año académico 2024, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio siendo una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional con diseño no experimental de cohorte transeccional, teniendo como resultado la correlación del $Rho = 0,868$ siendo una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio, así lo confirma la prueba de hipótesis siendo esta, el valor de significación $p = 0,000$; por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); en consecuencia, “existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.

Asimismo, analizando los resultados de las investigaciones internacionales se hallaron los siguientes resultados en la investigación de Meza, E. (2018) investigación intitulada: *“Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”*. De tipo exploración cuantitativa y diseño correlacional, que laboró con una población censal de 100 empleados. Los resultados estadísticos afirman una correspondencia positiva y significativa entre el clima organizacional y el servicio laboral en la muestra estudiada.

Por otro lado, analizando las investigaciones nacionales como el de, Suárez, S. V. (2019). Tesis de maestría intitulado: *“Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha – Pasco, 2018*; Investigación cuantitativa, tipo sustantivo de diseño correlacional. Con una población muestral no probabilística y censal de 73

docentes, los resultados muestran que gran número de los docentes encuestados, aprecian el clima organizacional positivo y la práctica en el nivel de logro previsto. Del mismo modo, los resultados indican que hay correspondencia directa y típica entre el clima institucional y las dimensiones trabajadas del trabajo docente.

Por consiguiente, en todas las investigaciones analizadas podemos observar que los resultados son similares y comparten que es muy importante implementar criterios asertivos para desarrollar un clima institucional el cual permite el desarrollo de sus miembros y ello se ve reflejado en el desempeño de los miembros que lo componen, nuestra investigación tiene las mismas características y resultados positivos.

CONCLUSIONES

1. De los problemas de investigación, concluimos que, el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024, así lo muestra los resultados al haber alcanzado en la variable clima institucional un 84,3% en un nivel de medianamente satisfactorio a satisfactorio, mostrando una acertada implementación del clima organizacional. Por otro lado, también la variable desempeño docente muestra un 84,3% de nivel de logro de buena a muy buena, esto representa que el clima institucional influye en el desempeño del personal.
2. De los objetivos de la investigación, concluimos que, el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024, los resultados muestran que se ha obtenido una correlación con el $Rho = 0,868$ siendo una correlación positiva fuerte, es decir que se relaciona positivamente las variables de estudio.
3. De las hipótesis de investigación, concluimos que, el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024, los resultados demuestran a través de la prueba de hipótesis utilizando el valor de significación de p valor se obtuvo el valor ($\alpha < p$); es decir ($0,05 > 0,000$), tomando la decisión de rechazar la H_0 y aceptar la H_1 ; “existe relación estadísticamente significativa entre los resultados del clima institucional y el desempeño docente del Programa de Estudios de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024”.
4. Definitivamente podemos expresar que, la implementación del clima institucional como eje fundamental para el desarrollo y lograr los objetivos previstos en una institución, ello permitirá que los objetivos previstos para lograr mejorar los

aprendizajes en los estudiantes en formación profesional se han los beneficiados como producto de un desempeño docente pertinente.

RECOMENDACIONES

1. Incentivar en las autoridades de la UNDAC y demás instituciones, promover con mayor frecuencia la implementación de criterios adecuados para que mejore el clima institucional como elemento fundamental de desarrollo institucional, personal y profesional en todos sus miembros.
2. Implementar las condiciones básicas para que los miembros de la comunidad universitaria (autoridades, docentes y estudiantes) se sientan cómodos teniendo como mínimo espacios de infraestructura, implementación con tecnología, comedores y otros para poder desarrollarse y motivar el crecimiento institucional.
3. Promover en los directivos, docentes y estudiantes el compromiso de lograr los objetivos institucionales, profesionales y personales con la participación activa de sus miembros en los diferentes roles de la institución.
4. Motivar a los estudiantes en formación profesional a investigar nuevas formas y estrategias de organizar las instituciones educativas de nivel superior el cual fortalezcan el desarrollo personal, profesional e institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adell, M. (2002). Estrategias para mejorar el Rendimiento Académico de los Adolescentes. Santiago: Pirámide.
- Allcahuamán, A. F. Clima institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación primaria. Ayacucho, 2017. [Tesis del grado de Magíster]. Ayacucho, Perú: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2017.
- Álvarez, F. A. El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. [Tesis de Maestría en Educación]. Colombia: Universidad de Antioquía; 2017.
- Araujo, J. (1996). Siglo XXI: El siglo de la ecología. Espasa- Madrid. ESPAÑA. BRACK, A. (2013). "El ambiente en que vivimos". Edit. Salesiano.
- Arias –Gómez, J., Villasis –Keever, M. A. y Miranda –Novales, M. G. El protocolo de investigación III: la población de estudio. [En línea]. 2016. Revista Alerg. Méx. Disponibilidad en:
- Barbarán. Clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa "Simón Bolívar". Ayacucho, 2015. [Tesis de Magíster en Educación]. Ayacucho, Perú: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2016.
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Pearson.
- Bernardo, J. (2014). *Estrategias de aprendizaje: Para aprender más y mejor*. Madrid: RIALP.
- Berrocal, S. Medición del Clima Institucional. Lima, Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle; 2007.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Blanco Sánchez, Ramón (1997). Necesidad y fundamentos del desarrollo del pensamiento teórico de los estudiantes. Cuarta Conferencia de la Educación Superior. Universidad de Camagüey.

- Blázquez, P. Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid, España: Editorial Praxis; 2007.
- Brew, & Boud. (2010). Qué Es Aprendizaje Basado En Investigación.
- Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas; 1987.
- Bustos, P.; Miranda, M.; y Peralta, R. Concepto de clima empresarial. [En línea]. 2002. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recurso/documento/fulldoc/rrhh/clio.htm>
- Camones, Guillermo (1995); Metodología de la Investigación Científica. Primera Edición.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- CEAC. (2003). Diccionario Enciclopédico de Educación. España: CEAC.
- Chiavenato, I. Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill; 2007.
- Chiavenato, I. Gestión de Talento Humano. México: Editorial Mc Graw Hill; 2009.
- Córdova, M. Estadística descriptiva e inferencial. Lima: Editorial Moshera S.R.L.; 2009.
- Daft, R. L. Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos. México: Editorial Lim usa; 1999.
- Del Solar, L. A. Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017. [Tesis de Maestro en Educación. Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2018.
- Díaz Barriga, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Doménech, F. y García, F. (2012). *Revista de motivación y emoción*. Volumen 2. Madrid: McGraw-Hill.
- Edel, R. (2003). El Rendimiento Académico: Concepto, Investigación Y Desarrollo. Obtenido de Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 1, No. 2: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/Edel.pdf>.

- Flores Barboza, José (1999); La Investigación Educacional; Edit. Dissire, Lima – Perú.
- Fly J., Sederburg O. (1998) Estrategias para enseñar a aprender. Edit. Aique. España.
- Furnham, A. Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. Londres, Inglaterra: Editorial Oxford University; 2000.
- Gallegos, Godes Julio (2002), enseñar con estrategias: Desarrollo de habilidades en el aprendizaje, Ediciones Pirámide, España.
- Giraldo, J. y Gutiérrez, M. (2006). Docencia: investigación, liderazgo e incertidumbre. Universidad Cooperativa de Colombia – Bogotá.
- Guillén, C. & Guil, R. Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Ed. McGraw Hill Interamericana; 2000.
- Gutiérrez, L. M. Clima organizacional y desempeño docente en una Institución educativa Pública y Privada. [Tesis del grado de Maestro en Educación]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2017.
- Hernández, G. (2008). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. 2ª edición. México D.F.: Trillas.
- Hernández, R. y otros. (2014). Metodología de la investigación, 6ta edición, Editorial Mc- Graw Hill. México
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamaní, M. y Palacios, D. Clima institucional y gestión pedagógica administrativo en la Institución Educativa “Luis Carranza”. Ayacucho, 2014. [Tesis de Magíster en Educación]. Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2014.
- Izquierdo, M. & Adúriz-Bravo, A. (2003). Fundamentos epistemológicos de la ciencia escolar. *Science & Education*, 12 (1), 27-43
- Jorge, J. M. Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Ayacucho, 2018. [Tesis de Maestra en Psicología Educativa]. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; 2018.

- Manzi, J. La evaluación del desempeño profesional docente en Chile. [En línea]. 2006. Disponible en: http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Martínez, L. Clima organizacional y desempeño laboral orientadas hacia las TIC. [En línea]. 2008. <http://hmart.cl/home/wpcontent/uploads/2011/02/Integraci%C3%>
- MINEDU. Marco de buen desempeño docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ediciones MINEDU; 2012.
- Ministerio de Educación (2014). *Ley General Universitaria 30220*. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación, Glosario de Términos de Planificación y Administración de Educación.
- Monereo, C. (2007). *La evaluación como herramienta de cambio educativo: evaluar las evaluaciones*. Barcelona: Graó
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Corporativa Editorial Magisterio; 2007.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* (REICE).
- Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006*. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

- Pacheco, L. La reflexión docente: eje para promover el cambio representacional de concepciones y prácticas en los docentes. [En línea]. 2013. Disponible <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewArticle/3389>
- Palella, S. y Martins, F. Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador; 2012.
- Pariona, R. A. y Jerí, Y. (2017). Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “San Agustín” de Taca, de la provincia de Víctor Fajardo Ayacucho, 2017. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología *año III, N° 04*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.
- Piscoya Hermosa Luís (1995); Investigación científica y Educacional; Edit. Mantaro. Lima – Perú.
- Pozo, J. (1994). Teorías Cognitivas del Aprendizaje, Morata, Madrid.
- Pujay C. y otros (2015); Estadística e Investigación, con aplicaciones de SPSS; 2da edición, Editorial San Marcos, Lima – Perú.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología *año III, N° 05*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Rodríguez, L. (2008). *La teoría del aprendizaje significativo*. Tenerife: Centro
- Román, Pérez Martiniano (2004), Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula, Ediciones Libro Amigo, Lima – Perú.
- Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.
- Salluca, S. L. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Tesis de Maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Sánchez, Sergio (1983); Diccionario de las Ciencias de la Educación. Tomo I y II, Edit. Santillana. S.A.
- Sandoval, M. C. Concepto y dimensiones del clima organizacional. México: En Revista *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*; 2004.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Suárez, S. V. Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha Pasco, 2018. [Tesis del grado académico de Maestro en Educación]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2019.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008) *El proceso de la Investigación Científica*. México DF.: Noriega Editores.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Valdés, H. Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación del Perú; 2009.

Páginas Web

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [file:///C:/Users/Usuario%20002/Desktop/HispadocEvaluacionDeDesempenoDocente 3324368.pdf](file:///C:/Users/Usuario%20002/Desktop/HispadocEvaluacionDeDesempenoDocente%203324368.pdf)
- <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=37FC654538B210857B09DAEC8CB6C2C6.jvm1?sequence=1>
- [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO – SECCIÓN DOCTORADO

Anexo A

Cuestionario – Clima institucional

Objetivo: Conocer el nivel de implementación del clima institucional en el grupo muestral

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según lo considere en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe llenar todas las preguntas, según la escala:

4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Algunas veces 1 = Nunca

N°	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Comunicación					
1	Cuál es la frecuencia de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en su programa de estudios				
2	Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en su programa de estudios				
3	Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de su programa de estudios				
4	Cómo considera Ud. La funcionalidad de las normas que afectan a su programa de estudios				
5	Cómo inciden los espacios y horarios de su programa de estudios en la comunicación				
6	Con que frecuencia considera Ud. Que en su programa de estudios se oculta información				
Dimensión: Motivación					
7	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en su programa de estudio.				
8	Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en su programa de estudio.				
9	Es valorado el profesionalismo de los docentes de su programa de estudio.				
10	Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa				
11	En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en su programa de estudio.				
12	Con que frecuencia le motivan las condiciones de trabajo en su programa de estudio.				
Dimensión: Confianza					
13	Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su programa de estudio.				
14	Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su programa de estudio.				
15	Considera Ud., que existe respeto por los espacios de cada integrante de su programa de estudio.				
16	Con que frecuencia le dan importancia al trato amical entre los compañeros de su programa de estudio.				
17	Considera Ud., útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo del programa de estudio.				

18	Con que frecuencia dialogan entre los miembros de su programa de estudio para afianzar la confianza.				
Dimensión: Participación					
19	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores				
20	En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo de Facultad - Estudiantes				
21	Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en el Consejo de Facultad				
22	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes				
23	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia				
24	Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos				
25	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa				

Gracias por su colaboración.



Cuestionario – Desempeño docente

Objetivo: Conocer el nivel de desempeño de los docentes del programa de estudios de Ingeniería metalúrgica.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según lo considere en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe llenar todas las preguntas, según la escala:

4 = Siempre 3 = Casi siempre 2 = Algunas veces 1 = Nunca

N°	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Capacidades Pedagógicas					
1	Demuestran dominio de la temática en sus cursos que dirigen				
2	Sus clases lo preparan y desarrollan de manera motivadora				
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				
4	Utiliza con frecuencia diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				
5	Utiliza frecuentemente diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros				
6	Percibe que sus estudiantes se aburren y distraen en clases, por ello con que frecuencia les llama la atención				
Dimensión: Emocionalidad					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes				
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				
9	El tema que tratará, le motiva a que busque información adicional				
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración				
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clases				
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				
Dimensión: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones					
13	Realiza proyectos de investigación				
14	Cumple con el horario de clase establecido				
15	Contribuye al logro de los objetivos de su programa de estudio.				
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional				
17	Participa frecuentemente en actividades académicas (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad				
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente para lograr los propósitos educativos de su programa de estudio.				
Dimensión: Relaciones Interpersonales					
19	Muestra respeto con frecuencia por las ideas de sus estudiantes				
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus interés				
21	Propicia un ambiente adecuado en su labor académica				

22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes				
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo				
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad				
25	Mantienen comunicación afectiva y efectiva entre sus miembros en su programa de estudio.				

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO – SECCIÓN DOCTORADO

Resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación

Nº	Clima institucional	Desempeño docente
1	88	86
2	42	44
3	72	74
4	90	92
5	74	72
6	76	72
7	88	90
8	72	76
9	70	72
10	90	92
11	48	50
12	70	72
13	74	74
14	92	90
15	72	76
16	74	72
17	88	75
18	50	48
19	74	72



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Clima institucional	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Clima institucional y desempeño docente en el programa de estudios de ingeniería metalúrgica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco-2024			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 20 de abril del 2024	20885104		066037696
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Clima institucional	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Las redes sociales en el rendimiento académico de la asignatura de comunicación oral y escrita en el programa de estudios de Educación Primaria de la UNDAC - Filial Oxapampa 2022.			


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 29 de abril del 2024	04086460		965663276
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Clima institucional	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Las redes sociales en el rendimiento académico de la asignatura de comunicación oral y escrita en el programa de estudios de Educación Primaria de la UNDAC - Filial Oxapampa 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINION DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 11 de abril del 2024	04007555		963662107
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Desempeño docente	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Las redes sociales en el rendimiento académico de la asignatura de comunicación oral y escrita en el programa de estudios de Educación Primaria de la UNDAC - Filial Oxapampa 2022			


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 20 de abril del 2024	20885104		066037696
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FIGHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Desempeño docente	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Las redes sociales en el rendimiento académico de la asignatura de comunicación oral y escrita en el programa de estudios de Educación Primaria de la UNDAC - Filial Oxapampa 2022.			


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 29 de abril del 2024	04086480		965663276
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO	Docente EPG - UNDAC	Cuestionario Desempeño docente	José Eli CASTILLO MONTALVAN
Título: Las redes sociales en el rendimiento académico de la asignatura de comunicación oral y escrita en el programa de estudios de Educación Primaria de la UNDAC - Filial Oxapampa 2022.			


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Procede su aplicación al grupo muestral.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: EXCELENTE

Pasco, 11 de abril del 2024	04007555		963662107
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono