

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima institucional y el desarrollo humano de los docentes en la Institución**

**Educativa San Andrés de Paragsha Cerro de Pasco 2023**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Docencia en el Nivel Superior**

**Autor:**

**Bach. Sulma Felicia CASTAÑEDA MALPARTIDA**

**Asesor:**

**Mg. Pablo Lolo VALENTÍN MELGAREJO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima institucional y el desarrollo humano de los docentes en la Institución  
Educativa San Andrés de Paragsha Cerro de Pasco 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. Gastón Jeremías OSCÁTEGUI NÁJERA  
**PRESIDENTE**

---

Dra. Catalina Liliana ROSALES LANDEO  
**MIEMBRO**

---

Dr. Pelayo Teodoro ALVAREZ LLANOS  
**MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 171-2025- 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:  
**Sulma Felicia CASTAÑEDA MALPARTIDA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**"CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO HUMANO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ANDRÉS DE PARAGSHA CERRO DE PASCO 2023"**

**ASESOR (A):** Mg. Pablo Lolo VALENTÍN MELGAREJO

Índice de Similitud:  
**9%**

Calificativo  
**APROBADO**

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

Cerro de Pasco, 29 de octubre del 2025



**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis hijos, quienes me inspiran a cada día esforzarme y aprender. Su curiosidad y amor por el conocimiento son mi mayor motivación. Este esfuerzo es para ustedes, con la esperanza que siempre persigan sus sueños y nunca dejen de cuestionar el mundo que les rodea.

Sulma Castañeda.

## **AGRADECIMIENTOS**

- ✓ Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a mi familia, cuya tolerancia y perseverancia en los desafíos de la vida han sido fundamentales para buscar mejores oportunidades en este caso mis hijos. Este esfuerzo constante ha sido clave para consolidar mi formación profesional.
- ✓ A todas las personas y profesionales que nos acompañaron durante nuestro proceso formativo, les extendemos nuestra gratitud por ayudarnos a crecer como individuo íntegro y preparado para contribuir a transformar el futuro de nuestras comunidades a través de nuestra labor educativa y compromiso con esta noble misión.
- ✓ Mi especial reconocimiento a la Señor Director, de la Institución Educativa N.º 31774 de “San Andrés de Paragsha”, por su valioso apoyo y autorización para llevar a cabo la aplicación de instrumentos y la ejecución de mi proyecto de tesis.
- ✓ Agradecemos de corazón a todos los profesores que participaron de manera entusiasta y voluntaria, dando a conocer sus percepciones respecto al clima institucional; con lo cual apoyaron el desarrollo del presente trabajo.
- ✓ Finalmente, expresamos nuestro sincero agradecimiento a los profesionales que me apoyaron con su tiempo para desarrollar la validación del instrumento, y de la misma forma para desarrollar la prueba piloto en este caso del colegio Antonio Álvarez de Arenales, con quienes tengo la dicha de compartir experiencias en el presente año.

## RESUMEN

El clima institucional desempeña un papel muy crucial en los resultados de una institución educativa y de una manera fundamental en el bienestar de uno de los principales agentes educativos, como en este caso se consideró a los docentes. En el presente estudio se buscó determinar la relación entre el clima institucional y el desarrollo humano (acceso) de los principales agentes educativos de la Institución Educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha; el cual se desarrolló a través de una metodología cuantitativa, donde se aplicaron dos instrumentos validados y con excelente confiabilidad, a una muestra de 34 docentes; en esto se analizó dimensiones como relaciones interpersonales, liderazgo y gestión, ambiente físico y recursos, clima emocional y participación y compromiso; los hallazgos revelan que existe una relación significativa moderada entre el clima institucional y el desarrollo humano ( $r=0.347$ ;  $p=0.045<0.05$ ) con los resultados mixtos en dimensiones específicas; de las cuales mayor aporte al resultado de la dimensión relaciones interpersonales. En conclusión, existe una correlación positiva significativa entre clima institucional y el desarrollo humano precisado como acceso, en los docentes en la institución educativa integrado que fue motivo de la presente investigación.

**Palabras claves:** docente, clima, desarrollo, institucional.

## ABSTRACT

The institutional climate plays a very crucial role in the results of an educational institution and in a fundamental way in the well-being of one of the main educational agents, as in this case the teachers were considered. In the present study we sought to determine the relationship between the institutional climate and the human development (access) of the main educational agents of the Educational Institution No. 31774 San Andrés de Paragsha; which was developed through a quantitative methodology, where two validated instruments were applied with excellent reliability, to a sample of 34 teachers; in this, dimensions such as interpersonal relationships, leadership and management, physical environment and resources, emotional climate and participation and commitment were analyzed; the findings reveal that there is a moderate significant relationship between the institutional climate and human development ( $r = 0.347$ ;  $p = 0.045 < 0.05$ ) with mixed results in specific dimensions; of which the greatest contribution to the result of the interpersonal relationships dimension. In conclusion, there is a significant positive correlation between institutional climate and human development, defined as access, in teachers in the integrated educational institution that was the subject of this research.

**Keywords:** teacher, climate, development, institutional.

## INTRODUCCIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Ante ustedes presentamos el trabajo de investigación intitulado “Clima Institucional y el Desarrollo Humano de los Docentes en la Institución Educativa San Andrés de Paragsha Cerro de Pasco 2023”, con el cual en esta oportunidad aspiro a optar el Grado de Maestro, en la Mención de Docencia en el Nivel Superior.

El clima institucional, entendido como el conjunto de percepciones individuales que al final serán compartidas por los miembros de una organización sobre sus estructuras, procesos y relaciones, en un determinado tiempo; es un factor clave en el desempeño y bienestar de los trabajadores. En el ámbito educativo, este concepto adquiere relevancia particular, dado que la calidad del entorno laboral influye significativamente en los resultados como eficiencia o en la eficacia de los docentes y, por ende, en los resultados de logros de aprendizaje de los estudiantes.

Actualmente también se puede precisar que se reconoce que el desarrollo humano, definido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como la ampliación de oportunidades en el marco del enfoque de las libertades y capacidades de las personas para vivir una vida plena, por ello; está íntimamente ligado al acceso equitativo de oportunidades sociales, como la educación y la salud. Estas dimensiones son fundamentales para los docentes, quienes enfrentan una doble carga al ser tanto profesionales en la enseñanza como ciudadanos que buscan condiciones óptimas para su desarrollo personal y familiar.

Los docentes de educación secundaria, primaria e inicial en nuestro sistema educativo, desempeñan un papel crucial en la formación de adolescentes y niños, un grupo particularmente vulnerable a las desigualdades sociales. Sin embargo, los profesores de este nivel a menudo trabajan en contextos marcados por limitaciones estructurales, insuficiencia de recursos y así también, la falta de reconocimiento profesional que afecta tanto su desempeño, pero además

su satisfacción laboral. Este escenario planteamos unas preguntas necesarias sobre cómo el clima institucional y el acceso a oportunidades sociales pueden influir en su desarrollo humano y profesional.

En el presente estudio, el objetivo principal de nuestra investigación fue analizar cómo el clima institucional que experimentan los docentes influye de manera directa en su desarrollo humano. Este análisis se realizó desde la perspectiva de los accesos y recursos disponibles para los docentes, tomando en cuenta instrumentos sociales que impactan de manera particular su bienestar, especialmente en temas relacionados con las oportunidades de educación y salud. Estos factores son fundamentales para promover la calidad de vida de las personas. Además, aunque el desarrollo humano también está vinculado a las posibilidades de ingresos económicos, este trabajo se centra en el desarrollo de las capacidades humanas esenciales, considerados como los pilares principales en el contexto educativo y académico. Esta perspectiva permite explorar de manera integral cómo las condiciones institucionales pueden potenciar o limitar el crecimiento personal y profesional de los docentes.

Finalmente, con esta buscamos aportar evidencia empírica sobre la relación existente entre el clima institucional y el desarrollo humano en el contexto de la educación secundaria, específicamente en el ámbito de la educación pública. Además, se examinan los desafíos que enfrentan los docentes en estos tiempos de incertidumbre, con el fin de ofrecer una comprensión más profunda de cómo estas dinámicas influyen en su trabajo y en el bienestar de los estudiantes.

El contenido de la presente tesis se ha estructurado considerando los cuatro capítulos fundamentales:

Capítulo I: Problema de investigación.

Capítulo II: Marco teórico.

Capítulo III: metodología y técnicas de investigación.

#### Capítulo IV: presentación de resultados y la discusión.

Esperamos que la investigación realizada sea considerada una valiosa contribución tanto para la labor educativa como para el ámbito de la educación en general. A largo plazo, esta investigación, junto con otras similares, proporcionará beneficios significativos al campo educativo, especialmente en lo que respecta a los procesos de convivencia dentro de las instituciones y al fortalecimiento y reconocimiento de la carrera docente. De esta manera, contribuirá al desarrollo social de nuestra sociedad en su conjunto, promoviendo avances en diversas áreas clave.

La investigadora.

## ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos .....	5
1.4. Formulación de objetivos .....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos .....	6
1.5. Justificación de la Investigación.....	7
1.6. Limitaciones de la Investigación. ....	9

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	10
2.2. Bases teóricas - científicas.....	16
2.2.1. Definiciones conceptuales y análisis del clima institucional.....	16

2.2.2. Desarrollo humano.....	23
2.3. Definición de términos básicos .....	30
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 .....	33

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

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 instrumento recolección de datos .....	38
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	39
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	41
3.9. Tratamiento estadístico.....	42
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	43

### CAPITULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	45
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	46
4.3. Prueba de hipótesis .....	49
4.3.1. Hipótesis general.....	49

4.3.2. Primera hipótesis específica:.....	52
4.3.3. Segunda hipótesis específica.....	55
4.3.4. Tercera hipótesis específica .....	57
4.3.5. Cuarta hipótesis específica.....	60
4.3.6. Quinta hipótesis específica .....	63
4.4. Discusión de resultados .....	66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pagina</b>
<b>Tabla 1</b> Factores del clima institucional y su impacto en el desempeño docente.....	23
<b>Tabla 2</b> Acceso a oportunidades sociales: Comparación entre contextos de alta y baja equidad .....	30
<b>Tabla 3</b> Población de estudio .....	37
<b>Tabla 4</b> Muestra de estudio .....	37
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad instrumento de clima institucional .....	40
<b>Tabla 6</b> Confiabilidad instrumento sobre desarrollo humano .....	40
<b>Tabla 7</b> Docentes de la institución educativa 31774, según sexo .....	47
<b>Tabla 8</b> Edad de docentes que laboran en la I.E. N° 31774 “San Andrés” .....	47
<b>Tabla 9</b> Docentes del I.E. N° 31774 San Andrés por niveles de EBR.....	48
<b>Tabla 10</b> Prueba de normalidad de clima institucional y desarrollo humano acceso a oportunidades.....	50
<b>Tabla 11</b> Prueba de Pearson de clima institucional y desarrollo humano – acceso a oportunidades.....	52
<b>Tabla 12</b> Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	53
<b>Tabla 13</b> Prueba de correlación de Pearson relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774 .....	55
<b>Tabla 14</b> Prueba de normalidad de gestión y liderazgo y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	56
<b>Tabla 15</b> Prueba de correlación de Pearson de gestión y liderazgo y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774.....	57

<b>Tabla 16</b> Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	58
<b>Tabla 17</b> Prueba de correlación de Pearson ambiente físico y recursos y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774.....	60
<b>Tabla 18</b> Prueba de normalidad de clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	61
<b>Tabla 19</b> Prueba de correlación de Pearson clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774.....	63
<b>Tabla 20</b> Prueba de normalidad de clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	64
<b>Tabla 21</b> Prueba de correlación de Pearson participación y compromiso y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774.....	66

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Porcentaje de docentes de la I.E. N° 31774 San Andrés, según sexo .....	47
<b>Figura 2</b> Docentes de la I.E. N° 31774 San Andrés, según edad.....	48
<b>Figura 3</b> Docentes del I.E. N° 31774 San Andrés por niveles de EBR .....	49
<b>Figura 4</b> Gráfica de normalidad de clima institucional.....	50
<b>Figura 5</b> Gráfica de normalidad de desarrollo humano – acceso a oportunidades .....	51
<b>Figura 6</b> Diagrama de dispersión de clima institucional y desarrollo humano -acceso a oportunidades.....	51
<b>Figura 7</b> Gráfica de normalidad de la variable relaciones interpersonales .....	53
<b>Figura 8</b> Diagrama de dispersión .....	54
<b>Figura 9</b> Gráfica de normalidad de la variable gestión y liderazgo .....	56
<b>Figura 10</b> Diagrama de dispersión .....	56
<b>Figura 11</b> Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774.....	59
<b>Figura 12</b> Diagrama de dispersión .....	59
<b>Figura 13</b> Gráfica de normalidad de la variable clima emocional .....	61
<b>Figura 14</b> Diagrama de dispersión .....	62
<b>Figura 15</b> Gráfica de normalidad de la variable clima emocional .....	64
<b>Figura 16</b> Diagrama de dispersión.....	65

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Actualmente, tanto las organizaciones públicas como privadas de nuestro país enfrentan serias dificultades internas en términos de organización y gestión. Estas dificultades se manifiestan principalmente en la ausencia de un clima organizacional adecuado, lo cual obstaculiza el desarrollo humano de los agentes educativos en las instituciones educativas, lo que a su vez impacta negativamente en la calidad de la educación ofrecida.

El ambiente institucional, ya sea positivo o negativo, influye de manera significativa en la entidad, dependiendo de la percepción que los miembros tengan de él. Un clima desfavorable no solo afecta la dinámica laboral, sino que también tiene consecuencias directas sobre el rendimiento y la cohesión del personal. Entre las principales consecuencias negativas podemos destacar la inadaptación, la baja productividad, la desconfianza, la falta de motivación, la ausencia de innovación y el debilitamiento del trabajo en equipo. Estas problemáticas repercuten directamente en

la imagen institucional y, en particular, se observan en el IEI “San Andrés” de Paragsha, en el distrito Simón Bolívar, provincia de Pasco.

El clima organizacional en esta institución educativa se ve influenciado por problemáticas relacionadas con las relaciones humanas tanto a nivel global, nacional como regional. Estos problemas dificultan el desarrollo genuino de valores morales, éticos, religiosos y de otras índoles, elementos cruciales en el proceso integral del desarrollo humano. Además, los altos niveles de pobreza en esta región del Perú impiden la implementación de soluciones estratégicas que mejoren el clima institucional, tanto en las zonas rurales como urbanas, lo que exige una atención urgente para satisfacer las necesidades vitales de estas comunidades.

A nivel internacional, nacional y regional, existen múltiples factores tanto internos como externos que no favorecen la creación de un entorno institucional propicio, dinámico, positivo, relevante y coherente con las aspiraciones de un desarrollo humano consciente, responsable y sostenible. Esta incoherencia se refleja en la ausencia de un enfoque administrativo claro, eficiente y eficaz que permita garantizar un clima institucional favorable, el cual es esencial para fortalecer el desarrollo humano de todos los actores educativos, incluidos estudiantes, docentes, padres de familia, directivos, autoridades y la comunidad en general.

Este contexto pone de manifiesto la necesidad de realizar un estudio científico que explore las relaciones entre la gestión del clima institucional y el desarrollo humano de los agentes educativos en el IEI “San Andrés”, ubicado en Paragsha, distrito de Simón Bolívar, provincia de Pasco. Un análisis riguroso permitirá obtener un conocimiento objetivo sobre las interacciones entre estas variables, lo que facilitará la toma de decisiones estratégicas para implementar los cambios necesarios. El objetivo es garantizar que una gestión adecuada de las relaciones humanas entre los diferentes

actores educativos se traduzca en una mejora sustancial del clima institucional, promoviendo así un desarrollo humano integral, coherente con la misión y visión de la institución.

Para lograr este objetivo, es fundamental asegurar el cumplimiento de todos los documentos de gestión institucional, tales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), los Planes Anuales de Trabajo (PAT), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento Interno (RI), y las diversas directivas que regulan la actividad educativa. Solo a través de una gestión rigurosa y planificada de estos instrumentos será posible alcanzar la anhelada calidad educativa y, en consecuencia, una auténtica calidad humana en el entorno.

Además, se ha observado que los problemas en el clima institucional pueden afectar negativamente la autoconfianza y la autoestima de quienes participan en la vida de la institución educativa. Esta disminución en la confianza personal y profesional limita su capacidad para participar de manera activa y efectiva en las diversas actividades y en la consecución de los objetivos establecidos en la misión y visión.

Por lo tanto, surge la imperiosa necesidad de investigar las causas subyacentes a las dificultades que impiden una convivencia institucional armónica en el contexto de la educación básica. Estas dificultades no solo repercuten en la calidad educativa, sino también en la formación continua de los docentes, quienes, al no contar con un entorno favorable, ven limitadas sus oportunidades de desarrollo personal y profesional. Abordar este problema permitirá mejorar las capacidades de los actores educativos y fomentará la implementación de diversas estrategias que promuevan un clima institucional adecuado, lo que redundará en un mayor desarrollo personal y profesional

de los docentes y otros agentes educativos, con un impacto directo en el quehacer de carácter institucionales y sociales.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

El trabajo de investigación se desarrolló en la Institución Educativa Integrada N° 31774 "San Andrés", ubicada bajo la jurisdicción de la UGEL Pasco. Esta institución se encuentra en el distrito de Simón Bolívar, provincia de Pasco, región Pasco, y estaba situada en una zona urbana, lo cual facilitó la realización de las visitas necesarias, permitiendo llevar a cabo el trabajo de campo de manera oportuna y eficiente.

El objeto de estudio de esta investigación fueron los docentes de la mencionada institución educativa, considerando tanto a aquellos que trabajaron durante el año 2023 como a los que se incorporaron en el primer semestre del año 2024. El enfoque de análisis estuvo orientado a la dimensión educativa, del desarrollo humano, teniendo en cuenta, además, la interrelación con la dimensión social y el acceso al conocimiento. Este enfoque se enmarcó dentro del contexto de la educación terciaria, con el objetivo de analizar cómo estos factores contribuyen a una vida digna, entendida como un componente esencial de los índices de desarrollo humano sostenible.

Para asegurar el desarrollo adecuado de esta investigación, se solicitaron las autorizaciones correspondientes, gestionando las facilidades necesarias con las autoridades de la institución, respetando en todo momento sus políticas internas y los procedimientos establecidos.

El proyecto de investigación se llevó a cabo en un plazo aproximado de siete meses, contados a partir de la inscripción en la Escuela de Postgrado, cumpliendo rigurosamente con los procedimientos y plazos estipulados.

El objetivo principal del estudio fue evaluar, analizar y verificar el estado situacional del clima institucional en el contexto de la educación básica. Se buscó comprender cómo dicho clima institucional contribuyó o dificultó la consolidación de una convivencia adecuada, con el fin de alcanzar los objetivos y metas trazadas por la institución educativa. Asimismo, se analizaron las implicancias de estas coyunturas institucionales en el crecimiento del desarrollo humano, tanto en sus dimensiones personales como profesionales. Este análisis se realizó desde diversas perspectivas, buscando identificar cómo estas condiciones influyen en la calidad educativa y en el bienestar de los docentes.

En este sentido, se formularon interrogantes claves que guiaron el análisis de las variables involucradas en el estudio.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?
- b. ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo - gestión y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?

- c. ¿Existe relación entre la dimensión ambiente físico - recursos y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?
- d. ¿Se tiene una correlación entre la dimensión clima emocional y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?
- e. ¿Existe correlación entre la dimensión participación – compromiso y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar el nivel de relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.
- b. Establecer la relación entre la dimensión liderazgo - gestión y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución

Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

- c. Precisar la correlación entre la dimensión ambiente físico - recursos y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.
- d. Definir la correlación entre la dimensión clima emocional y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.
- e. Delimitar la correlación entre la dimensión participación – compromiso y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

### **1.5. Justificación de la Investigación**

La investigación que tuve la oportunidad de realizar estuvo justificada debido a su importancia teórica, ya que, en los tiempos post pandemia, considero que las relaciones del clima institucional habían variado significativamente en las instituciones educativas. Por ello, las características individuales de cada uno de los agentes educativos resultaron distintas en los espacios y centros educativos, lo que dio lugar a nuevas dinámicas de comunicación y convivencia. Por estas razones, fue preciso analizar las relaciones interpersonales directas que atravesaron el clima institucional y cómo estas influyeron en las perspectivas de desarrollo humano. La relevancia de esta temática justificó, en consecuencia, la realización del presente trabajo, el cual tuvo como objetivo contribuir con un aporte significativo para estudiosos, investigadores y

pedagogos. Esto, porque los inicios de problemas como la intolerancia, la marginación, la discriminación o las desigualdades afectarán la vida y los proyectos conjuntos en el ámbito educativo, lo que representó una primera razón de peso para desarrollar.

En el campo metodológico, resultó de gran validez para los maestros abordar el tema del clima institucional y el desarrollo humano, ya que, al reconocer adecuadamente las dinámicas presentes en nuestros actores o agentes educativos, se fortalecieron las capacidades de cada uno de ellos. Esto, a su vez, repercutirá positivamente en su bienestar personal, familiar y comunitario.

En la práctica diaria de la docencia, pude observar que todos nos interrelacionamos dentro de un espacio social, nuestra institución educativa. Sin embargo, este espacio también fue escenario de encuentros y desencuentros, ya que, como seres humanos, somos complejos por naturaleza. Por lo tanto, no pudimos ser homogéneos en nuestras actitudes, percepciones, pensamientos y análisis, entre otros aspectos. En este sentido, la investigación contribuyó a mejorar la actuación práctica de todos los involucrados en esta dimensión de la tarea educativa.

Considerando las dimensiones teóricas, metodológicas, investigativas y prácticas abordadas, fue evidente la necesidad y utilidad de desarrollar esta investigación. El trabajo permitió comprender y plantear propuestas para abordar una problemática que afectaba a nuestros colegas docentes en educación básica, quienes enfrentaban estas situaciones en el contexto de una realidad social más amplia. Las convivencias y relaciones entre personas resultaron cada vez más complejas debido a los diversos factores esenciales que marcaron nuestras vidas contemporáneas. El avance de la ciencia y la tecnología también modificó conductas y perspectivas, lo que genera escenarios diferentes y constantes cambios.

Finalmente, se logró prever que el desarrollo de esta investigación fuera factible, ya que en todas las instituciones educativas se habían generado expectativas en torno a comprender y analizar los escenarios cambiantes en las diversas dimensiones del quehacer educativo. Este análisis permitió modificar las perspectivas hacia la búsqueda del bien común y el bienestar individual.

#### **1.6. Limitaciones de la Investigación.**

A lo largo del desarrollo de nuestra investigación, enfrenté diversas limitaciones en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación es probable que se presente limitaciones de carácter externo y a la vez internos, como suelen ocurrir en muchos proyectos; por lo mismo detallamos algunas a tener presente:

- En lo económico en cuanto al presupuesto asignado para la investigación, es probable que quede corto, dado a varios gastos imprevistos que se realiza durante el trabajo de campo, así como también los cambios en costos que conllevan en el tiempo los diversos materiales.
- En cuanto a la salud, uno nunca sabe cuándo puede perjudicarse, más aún cuando estos se llevan a cabo en tiempos de mediano y largo plazo, en este caso en los meses que dura el proceso de investigación es probable que se resquebraje la salud.
- En cuanto al quehacer del cumplimiento de trabajo de campo, puede ser afectado por actividades diversas, ya sea a nivel institucional de la institución universitaria; así como también del espacio donde llevaremos a cabo la ejecución del proyecto.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

En el inicio de nuestra investigación realizamos visitas a la biblioteca de nuestra institución Universitaria, así como también hicimos visita de manera virtual al repositorio de la oficina de investigación de la UNDAC, donde pudimos hallar algunas investigaciones que guardan mucha relación con el trabajo nuestro; sin embargo, la intencionalidad nuestra de acuerdo a los instrumentos varía, los que puedo citar son los siguientes:

##### **a. A nivel internacional;**

En los estudios realizados por Córcega D. & Subero F. (2018) En el estudio titulado "*Análisis de los factores que influyen en el ambiente organizacional del país Venezuela*" , se planteó como objetivo general examinar el clima organizacional en el Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana", considerando diversos elementos que impactan en el bienestar de los empleados de la institución. Para ello, se abordaron aspectos relacionados con las percepciones y expectativas del equipo en torno a la institución educativa, enfocándose en cinco factores clave:

liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: primero liderazgo; los administradores ejercen una presión significativa sobre los empleados para cumplir con las tareas asignadas, lo que genera la percepción de una carga laboral excesiva y una insatisfacción respecto a los métodos utilizados por sus superiores. También se tiene toma de decisiones; las decisiones recaen principalmente en los administradores, quienes rara vez consideran las opiniones del personal docente, administrativo y operativo. Esto refleja una tendencia a ignorar las sugerencias y recomendaciones de otros empleados. De igual manera será necesario la comunicación como la dinámica comunicativa e informativa no contribuye a un ambiente organizacional positivo, ya que los canales de comunicación son limitados, poco claros y propensos a interrupciones. Además, predominan los canales informales. De igual forma las relaciones interpersonales, aunque entre los subordinados prevalecen relaciones cooperativas y cordiales, la interacción entre el personal directivo y los empleados es deficiente, caracterizada por una baja interacción y la ausencia de actividades que fortalecen las relaciones. Y finalmente la motivación, los colaboradores expresan descontento con factores como la compensación económica y el reconocimiento laboral, señalando insatisfacción con sus salarios y la falta de recompensas por su desempeño. Asimismo, no todos los empleados se sienten cómodos con el ambiente laboral.

En el Ecuador encontramos la investigación de Almeida Gjuillén, (2020), en las cuales se da a conocer el trabajo de investigación titulado *"Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica"* analiza la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en una institución de educación básica ubicada en Guayaquil, Ecuador. A través de un

estudio descriptivo correlacional, se aplicaron dos encuestas a un total de 45 docentes. Los datos fueron procesados utilizando el coeficiente de Spearman, lo que permitió identificar una evaluación directa y positiva significativa ( $Rho=0,848$ ) entre ambas variables. Con base en estos hallazgos, se sugiere optimizar el clima organizacional como estrategia para mejorar el desempeño docente y, en última instancia, la calidad educativa.

En este contexto internacional se tiene la investigación desarrollada por De la Hoz Rosales, (2019) su tesis titulada el "*Emprendimiento y desarrollo humano: un análisis internacional desde el enfoque de capacidades humanas*", el cual fue presentada en la Universidad de Granada, en dicho trabajo investiga la relación entre el emprendimiento y el desarrollo humano. El estudio emplea herramientas estadísticas como el Análisis de Componentes Principales (ACP), Mínimos Cuadrados Ordinarios Agrupados (MCO) y análisis de datos de panel, utilizando información proveniente de 78 países de diversos continentes.

La investigación confirma, tanto desde un enfoque teórico como empírico, la conexión entre el emprendimiento y el desarrollo humano. Además, resalta la construcción de una cuenta de capacidad empresarial y valida esta relación mediante un análisis empírico exhaustivo.

**b. A nivel nacional;**

De igual manera, en el ámbito nacional se encuentran los siguientes estudios:

Acuña Baldeon & Ceras Riveros (2019) realizó una evaluación sobre el ambiente organizacional y la plenitud laboral del equipo que trabaja en una entidad educativa en Chilca. Este estudio, de tipo descriptivo correlacional, incluyó un grupo de estudio conformado por 120 personas, utilizando como método un cuestionario. Los hallazgos del coeficiente de Spearman mostraron una

significativa correlación alta de 0,762 entre ambos factores, lo que indica que cuando uno de ellos incrementa, el otro también se ve influenciado.

Carbajal Castro (2019) en su investigación titulada "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac*", se llevó a cabo un análisis de los datos recolectados sobre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa parroquial del distrito de Cotabambas. Este estudio, de tipo descriptivo correlacional, incluyó la participación de 22 trabajadores de la institución. Los resultados, con un valor de chi-cuadrado calculado de 12,519, superior al valor crítico de 5,99, demostraron una correlación significativa entre ambas variables.

En este contexto también tenemos el trabajo de investigación de Rosales Bonifacio (2022) la tesis titulada "*Clima institucional y calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la IEP Rubén Darío de Santa María – 2020*" es un estudio de tipo científico básico, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional. Su objetivo principal fue analizar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa de los estudiantes de nivel secundario en dicha institución.

La muestra estuvo conformada por 35 docentes del nivel secundario, y los datos fueron recolectados mediante encuestas. El análisis de la información se realizó utilizando el software estadístico SPSS.

Los resultados evidenciaron una relación significativa y positiva entre el clima institucional y la calidad educativa de los estudiantes. Esto indica que un clima institucional favorable está vinculado a una mayor calidad educativa, aspecto esencial para promover un entorno educativo óptimo y de alta calidad.

De otra parte también tenemos los estudios de Horna-Rubio et al. (2021) en su trabajo titulada *"Factores determinantes del desarrollo humano: un estudio de caso de la región San Martín – Perú"* tuvo como propósito identificar los factores clave que influyen en el desarrollo humano, según la percepción de los actores involucrados en la región San Martín. Este estudio de caso adoptó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas y análisis documental como herramientas principales para la recopilación de información.

Entre los factores determinantes identificados destacan la migración, la cooperación internacional, el turismo y la capacidad de la población. Estos elementos se examinaron en cuatro dimensiones: Desarrollo Social (DS), Desarrollo Económico (DE), Desarrollo del Medio Ambiente (DMA) y Desarrollo Político Institucional (DPI), abarcando el periodo comprendido entre los años 2000 y 2020.

**c. A nivel local:**

En el ámbito local, tenemos el estudio de Orosco Flores, (2023) quién llevó a cabo un estudio titulado: *Ambiente institucional, liderazgo del director y motivación profesional del docente en la Entidad Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión" – Pasco – 2022*, en nuestro país.

El propósito central de esta investigación fue identificar los vínculos entre el ambiente institucional, el liderazgo del director y la motivación profesional del docente en la Entidad Educativa Emblemática "Daniel Alcides Carrión". El grupo de estudio estuvo conformado por 90 docentes, y se utilizó un diseño correlacional, aplicando cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Los hallazgos obtenidos revelaron la existencia de vínculos significativos y favorables entre el ambiente institucional, el liderazgo del director y la motivación profesional del

docente en la institución mencionada. Estos resultados subrayan la relevancia de promover un ambiente institucional favorable y un liderazgo efectivo como estrategias clave para mejorar la motivación y el rendimiento profesional de los docentes.

Estas conclusiones tienen repercusiones importantes para la administración educativa, sugiriendo la necesidad de adoptar políticas y prácticas que fortalezcan el ambiente institucional y fomenten un liderazgo educativo firme, enfocado en el apoyo a los docentes.

De otra parte, tenemos el estudio de Cueva Osorio (2018) el estudio titulado "*El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática María Parado de Bellido Yanacancha, Pasco 2018*" fue una investigación viable cuyo objetivo principal fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esta investigación, basada en los procesos del método científico, tuvo un diseño transaccional no experimental y contó con la participación de 101 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 22.

Para la recolección de datos, se emplearon un cuestionario sobre clima organizacional y un expediente académico, ambos validados por expertos y con altos niveles de confiabilidad, evidenciados por coeficientes alfa de Cronbach de 0.826 y 0.839, respectivamente. Los resultados, obtenidos a través de la clasificación de Pearson, revelaron un índice  $r_{xy} = 0,88$ , indicando una relación positiva fuerte entre las variables. Este hallazgo fue respaldado por la prueba de hipótesis, en la que el valor calculado ( $t_o = 8.285$ ) superó al valor crítico ( $t_c = 2.086$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

De igual manera tenemos el estudio de De la Cruz Aranda (2024) acerca de la tesis titulada "*Clima institucional, gestión pedagógica del director y actitudes asertivas del docente en la Institución Educativa Emblemática 'Daniel Alcides Carrión' – Pasco – 2022*" es un estudio de carácter científico básico, con un diseño no experimental y enfoque correlacional. Su propósito fue analizar la relación entre tres variables principales: el clima institucional, la gestión pedagógica del director y las actitudes asertivas de los docentes en dicha institución educativa.

Para la recolección de datos se emplearon tres instrumentos: el Cuestionario de Clima Institucional, el Cuestionario sobre Gestión Pedagógica del Director y el Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA-1). La muestra del estudio estuvo conformada por 90 docentes.

Los hallazgos evidenciaron una relación significativa y positiva entre el clima institucional, la gestión pedagógica del director y las actitudes asertivas de los docentes. Esto indica que un clima institucional favorable y una gestión pedagógica efectiva por parte del director están relacionados con actitudes más asertivas en los docentes, contribuyendo a la creación de un entorno educativo de alta calidad y adecuado para el aprendizaje.

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **2.2.1. Definiciones conceptuales y análisis del clima institucional**

El análisis del clima institucional y su relación con el desarrollo humano y las oportunidades sociales se inserta en un marco de creciente interés por mejorar la calidad educativa y el bienestar de los docentes. En el ámbito educativo, las instituciones no solo son espacios de enseñanza y aprendizaje, sino también contextos laborales donde los actores principales, los docentes, enfrentan retos significativos que influyen en su desempeño profesional y desarrollo personal (Hoy & Miskel, 2013). Este trabajo revisa

cómo estas variables interrelacionadas afectan a los docentes de educación secundaria, un grupo fundamental en la formación de futuros ciudadanos.

***Fundamentos del clima institucional:***

El clima institucional constituye un eje central para comprender las dinámicas internas de las organizaciones educativas, ya que influye directamente en la satisfacción, el desempeño y el bienestar de sus actores. Este concepto hace referencia al conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una institución sobre las relaciones, las normas y los valores que rigen la convivencia en el entorno laboral (Hoy & Miskel, 2013). En el ámbito educativo, el clima institucional tiene implicancias significativas para el desarrollo humano de los docentes, especialmente en lo relacionado con su acceso a oportunidades sociales en salud y educación. De este modo, el análisis de esta relación resulta fundamental, ya que permite identificar cómo las condiciones del entorno laboral pueden potenciar o limitar el crecimiento personal y profesional de los docentes.

A nivel internacional, diversas investigaciones han abordado la relación entre el clima institucional y el bienestar de los docentes. Por ejemplo, estudios en Estados Unidos han demostrado que un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza mutua, el apoyo directivo y la claridad en las expectativas, está asociado con menores niveles de estrés laboral y mayor compromiso profesional (Collie et al., 2012). En contraste, un clima institucional negativo puede generar agotamiento emocional, conflictos interpersonales y baja satisfacción laboral, lo que impacta no solo en los docentes, sino también en los estudiantes (Leithwood et al., 2020).

En el contexto de América Latina, las desigualdades estructurales y las limitaciones en los sistemas educativos plantean desafíos adicionales para el desarrollo humano de los docentes. Según Unicef y Cepal (2022), muchos países de la región

enfrentan problemas como bajos salarios, sobrecarga laboral y acceso limitado a programas de formación continua, lo que afecta negativamente su motivación y bienestar. En este sentido, el clima institucional desempeña un papel crucial, ya que puede mitigar o exacerbar estas dificultades dependiendo de la calidad de las relaciones y del liderazgo dentro de las instituciones educativas.

En el ámbito nacional, el caso peruano refleja una realidad compleja. La situación laboral de los docentes de instituciones educativas está marcada por brechas en términos de acceso a recursos, oportunidades de capacitación y condiciones laborales adecuadas (Ministerio de Educación del Perú (2021)). Asimismo, la implementación de políticas educativas orientadas a la mejora del desempeño docente enfrenta retos significativos en cuanto a su sostenibilidad y efectividad. En este escenario, el clima institucional emerge como un factor determinante para el desarrollo humano de los docentes, ya que condiciona su acceso a servicios de salud, su desarrollo profesional y su participación activa en la comunidad educativa.

El presente artículo de revisión busca explorar la interrelación entre el clima institucional y el desarrollo humano de los docentes de secundaria, con un enfoque particular en su acceso a oportunidades sociales como la salud y la educación. Para ello, se analizan estudios recientes y se sintetizan los hallazgos más relevantes sobre el tema, partiendo de un enfoque general hacia aspectos específicos del contexto peruano. En este sentido, el trabajo pretende no solo contribuir al conocimiento académico, sino también ofrecer insumos valiosos para el diseño de políticas y estrategias que promuevan un clima institucional favorable y un desarrollo humano integral para los docentes.

### ***Clima institucional: Definición y conceptualización***

El clima institucional se refiere a las percepciones compartidas sobre los valores, normas y prácticas organizativas que influyen en las dinámicas de trabajo (Collie et al., 2012). En el contexto educativo, incluye elementos como el liderazgo del director, la colaboración entre colegas, los recursos disponibles y la gestión organizativa.

### ***Tipos de Clima Institucional Según Likert***

El clima institucional se define como el ambiente que se genera dentro de una institución educativa a partir de las experiencias cotidianas de sus integrantes. Este clima está influenciado por las percepciones individuales y colectivas relacionadas con actitudes, creencias, valores y motivaciones, que se reflejan en las relaciones personales y profesionales. Likert identifica dos grandes tipos de clima institucional: autoritario y participativo, los cuales se subdividen en cuatro sistemas.

#### **Clima Autoritario**

- **Sistema I: Autoritario explotador:** En este clima, la dirección carece de confianza en sus empleados. Las decisiones y los objetivos son establecidos exclusivamente por la alta dirección y se comunican de forma estrictamente descendente. Los empleados bajo trabajan una atmósfera caracterizada por el miedo, las amenazas y los castigos, aunque ocasionalmente se emplean recompensas. La satisfacción de los empleados se limita a necesidades básicas como seguridad y supervivencia.
- **Sistema II: Autoritario paternalista:** Este tipo de clima refleja una confianza condescendiente de la dirección hacia los empleados, similar a la relación de un amo con sus sirvientes. Aunque las decisiones principales se toman en los niveles superiores, se delega cierta capacidad de decisión en los niveles inferiores. Los

métodos predominantes de motivación incluyen recompensas y, ocasionalmente, castigos.

### **Clima Participativo**

- **Sistema III: Consultivo:** En este sistema, la dirección tiene un nivel considerable de confianza en sus empleados. Aunque las políticas generales y decisiones principales se toman en los niveles superiores, los subordinados tienen la oportunidad de tomar decisiones específicas en los niveles inferiores. La comunicación en este clima es predominantemente descendente, pero se permite cierta retroalimentación desde los niveles más bajos.
- **Sistema IV: Participación en grupo:** Este sistema se caracteriza por la plena confianza de la dirección en sus empleados. La toma de decisiones se distribuye equitativamente en toda la organización y está bien integrada en cada nivel. La comunicación fluye en múltiples direcciones: de forma ascendente, descendente y lateral, promoviendo una colaboración activa y efectiva entre todos los miembros de la institución.

Podemos precisar lo siguiente; los sistemas I y II representan un clima cerrado, caracterizado por una estructura rígida que genera un ambiente desfavorable para el desarrollo organizacional. Por el contrario, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto, en el que la flexibilidad y la confianza mutua crean un entorno favorable que fomenta la participación, la integración y la mejora del desempeño colectivo.

### ***Características del Clima institucional y Organizacional***

En el ámbito del clima institucional y organizacional, se pueden identificar cambios temporales en los comportamientos de los individuos, influenciados por diversos factores. Por ejemplo, las dinámicas laborales suelen variar en momentos clave como los días de pago, el cierre de una quincena o un mes, la recepción de

gratificaciones, los aumentos salariales, despidos de empleados, o la rotación de gerentes. Un caso ilustrativo es el incremento salarial, que generalmente eleva la motivación de los empleados, incentivándolos a mejorar su productividad y desempeñar sus funciones con mayor entusiasmo. En contraste, una reducción salarial podría generar el efecto opuesto, disminuyendo la disposición de los trabajadores hacia sus tareas.

En cuanto a las características fundamentales del clima organizacional, Silva (1996, citado en Tejada Salas, 2019) destaca las siguientes:

- Es externo al individuo: Se percibe como algo fuera del control directo del sujeto.
- Rodea al sujeto pero es distinto a sus percepciones: No se confunde con las interpretaciones individuales.
- Tiene presencia en la organización: Forma parte inherente de la estructura y el entorno laboral.
- Es medible: Puede evaluarse a través de diversas metodologías.
- Diferencia de la cultura organizacional: No debe confundirse con los valores y creencias institucionales.

Por su parte, Rodríguez (1996, citado en Tejada Salas, 2019) amplía la comprensión del clima organizacional al señalar los siguientes aspectos:

- Permanencia con cambios graduales: Aunque relativamente estable, puede experimentar modificaciones paulatinas.
- Influencia en el comportamiento: El clima de una institución afecta directamente las conductas de los trabajadores.
- Impacto en el compromiso: Un buen clima laboral favorece el sentido de pertenencia e identificación de los empleados con la organización.

- **Relación bidireccional:** Los trabajadores no solo son influenciados por el clima laboral, sino que también contribuyen a moldearlo, impactando sus propias actitudes y comportamientos.
- **Interacción con variables estructurales:** Factores como la estructura organizativa influyen en el clima laboral, ya su vez, el clima puede modificar estas variables.
- **Indicadores de problemas:** Aspectos como la rotación de personal y el ausentismo son señales de alerta que pueden indicar un clima laboral desfavorable, reflejando posibles insatisfacciones entre los empleados.
- Considerando dichas características se puede precisar el clima institucional y organizacional no solo refleja las condiciones laborales, sino que también es un agente dinámico que interactúa con los individuos y las estructuras de la empresa, impactando significativamente en su funcionamiento y en el bienestar de los trabajadores.

***Dimensiones clave del clima institucional:***

- **Liderazgo directivo:** La capacidad de los líderes para establecer una visión clara y fomentar un entorno inclusivo y motivador (Goddard et al., 2001).
- **Relaciones interpersonales:** La calidad de las interacciones entre docentes y demás miembros del personal.
- **Apoyo organizativo:** Disponibilidad de recursos y procesos de gestión eficientes.

***Impacto del clima institucional en el desempeño docente***

Un clima positivo fomenta la satisfacción laboral, el compromiso y la eficacia profesional (Maslach, 2009). Por el contrario, un clima negativo puede aumentar el estrés laboral, el burnout y la intención de abandonar la profesión (Lino, 2020).

**Tabla 1** Factores del clima institucional y su impacto en el desempeño docente

<b>Dimensión</b>	<b>Impacto Positivo</b>	<b>Impacto negativo</b>	<b>Evidencias</b>
Liderazgo	Incrementa la motivación y cohesión del equipo docente.	Desmotivación y conflictos laborales	Collie y otros (2012)
Relación interpersonal	Mejora el bienestar y la colaboración	Incrementa el aislamiento y los conflictos internos.	Tschannen-Moran y Hoy (2000)
Apoyo organizativo	Aumentar la productividad y satisfacción docente	Frustración por falta de recursos	Hoy y Miskel (2013)

### **2.2.2. Desarrollo humano**

El desarrollo humano, entendido desde la perspectiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2024), enfatiza la ampliación de las capacidades y libertades individuales, así como el acceso a oportunidades que permite a las personas llevar vidas plenas. En el caso de los docentes, el desarrollo humano no solo se refiere a su bienestar físico y emocional, sino también a su acceso a oportunidades de formación continua, estabilidad laboral y recursos para cuidar su salud. En este contexto, la interacción entre el clima institucional y el desarrollo humano adquiere relevancia, ya que ambos factores están intrínsecamente vinculados a la calidad del servicio educativo y a la capacidad de las instituciones para retener y motivar a su personal docente.

#### ***Definición desde el enfoque del PNUD***

El desarrollo humano, según el PNUD (2020), implica la creación de un entorno en el que las personas desarrollen su potencial y lleven vidas productivas en armonía con sus objetivos. En el caso de los docentes, esto se traduce en el acceso a oportunidades que promuevan su bienestar físico, mental y profesional.

#### ***Teoría del Desarrollo Humano como perspectiva de libertad***

En el contexto de esta coyuntura histórica, surge una transformación significativa en la manera de comprender y medir el desarrollo. Paralelamente a la realización de la Cumbre de la Tierra, se comenzó a gestar una propuesta innovadora

que buscaba ir más allá del tradicional Producto Interno Bruto (PIB) como indicador predominante. Esta iniciativa fue el resultado de una convocatoria realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a finales de la década de 1980. En dicha convocatoria, se invitó a destacados especialistas en ciencias sociales a colaborar en la creación de un marco conceptual alternativo, capaz de capturar una visión más integral y humana del desarrollo. El esfuerzo culminó en un enfoque que marcó un antes y un después en la evaluación del progreso humano.

Este nuevo paradigma se aleja de la perspectiva puramente economicista, enfocada exclusivamente en la acumulación de riqueza y bienes materiales. En su lugar, propuso una visión holística centrada en el bienestar y las capacidades de las personas. En este enfoque, el ser humano no solo es considerado como un receptor pasivo de bienes económicos, sino como el núcleo activo del desarrollo, con instituciones desempeñando un rol crucial para garantizar sus libertades y capacidades esenciales. Las bases de esta concepción se inspiraron profundamente en las ideas de Amartya Sen y Martha Nussbaum, quienes desarrollaron la teoría de las capacidades. En particular, Amartya Sen, reconocido posteriormente con el Premio Nobel de Economía en 1998, realizó aportes clave que revolucionaron la comprensión del desarrollo. Su obra *Development as Freedom* (Saucedo, 2004) sintetiza estas contribuciones, subrayando cómo el desarrollo debe ser entendido como un proceso de expansión de las libertades reales que las personas disfrutan para vivir la vida que valoran y consideran significativa.

Sen comenzó sus investigaciones preocupadas por los problemas de la pobreza extrema y, de manera específica, por las hambrunas. En sus análisis, observaron un fenómeno revelador: algunas hambrunas ocurrieron incluso en contextos donde existía suficiente alimento disponible. Este hallazgo lo llevó a concluir que las

crisis de hambre no son únicamente el resultado de una falta material de recursos, sino de una carencia de oportunidades reales y accesibles para las personas. Este descubrimiento reconfigura la manera de abordar la pobreza, alejándola de la visión reduccionista que la asociaba exclusivamente con la falta de ingresos, para enfocarse en las limitaciones estructurales y sociales que privan a las personas de su capacidad para ejercer sus libertades básicas.

El enfoque de Sen redefine el desarrollo como un proceso integral que busca la ampliación de las oportunidades y capacidades de los individuos para ser y hacer aquello que consideran valioso. En este sentido, el desarrollo no es únicamente un medio para alcanzar ciertos materiales finos, sino también un fin en sí mismo, donde la expansión de las libertades humanas ocupa el núcleo del proceso. La superación de las privaciones, la promoción del bienestar y la realización de las aspiraciones individuales se convierten en los objetivos centrales de este paradigma. Así, el ser humano es concebido como el fin último del desarrollo y como el agente activo que lo impulsa, con su libertad y sus capacidades colocadas como los ejes fundamentales para garantizar un progreso genuinamente humano.

Este enfoque ha trascendido la mera teoría para inspirar cambios en las políticas de desarrollo a nivel global, sentando las bases para una medición y una práctica del progreso humano más inclusiva, equitativa y centrada en la dignidad y potencial de cada individuo.

### ***Enfoque de capacidades según Amartya Sen***

En 1979, Amartya Sen, presentó su influyente ponencia titulada *¿Equality of What?*, (Salazar, 2000) donde introdujo por primera vez el concepto de capacidades, conocido como *capacidad*. Este concepto se convertiría en el pilar central del enfoque de capacidades y, más tarde, en la base teórica del Desarrollo Humano.

Sen, propuso este concepto como respuesta a su preocupación por la igualdad, enfocándose específicamente en lo que denominó "igualdad de capacidad básica". Este enfoque novedoso buscaba evaluar el bienestar desde la perspectiva de las habilidades de una persona para realizar acciones o alcanzar metas que valorara profundamente. Sen argumentó que el análisis del bienestar requería una consideración de las capacidades básicas, es decir, la posibilidad de que una persona sea capaz de realizar ciertas actividades fundamentales. Según su definición, el término capacidad representa las diferentes combinaciones de lo que una persona puede *hacer* o *ser*, es decir, los funcionamientos que puede lograr (Sen y Nussbaum, 1993 citado en Colmenarejo, 2015). Estos funcionamientos abarcan una amplia gama de aspectos esenciales para la vida humana, como estar sano, alimentarse, trabajar, leer, escribir y participar en la vida social, entre otros.

El bienestar, según este enfoque, se entiende como una medida de las habilidades, ventajas y oportunidades que tiene una persona para alcanzar logros significativos en su vida, lo cual está íntimamente relacionado con su calidad de vida y con la libertad para ser y hacer cosas que valore (Sen, 1985, Colmenarejo, 2015). Este planteamiento contrasta significativamente con las perspectivas economicistas que reducen el bienestar al ámbito del ingreso o la riqueza material.

A partir de su conferencia *¿Igualdad de qué?*, Sen definió las capacidades como el conjunto de posibilidades que permite a una persona realizar actividades básicas, como moverse, satisfacer necesidades alimenticias y de salud, disponer de ropa y vivienda, o participar activamente en la vida social. Estas capacidades básicas se consideran fundamentales en tanto son valoradas intrínsecamente por las personas y no se enmarcan dentro de los límites impuestos por las teorías utilitaristas o marginalistas de la economía tradicional. Además, Sen rechazó que las capacidades puedan ser

explicadas adecuadamente bajo el enfoque de los bienes primarios propuesto por Rawls en su teoría de la justicia como equidad, o por una combinación de ambas perspectivas. Para Sen, el enfoque de capacidades trasciende estas limitaciones, ofreciendo una visión más inclusiva y humanista del bienestar humano.

### ***Libertades de carácter instrumentales***

En el marco de la visión de Amartya Sen sobre el desarrollo, las libertades instrumentales son aquellas que actúan como medios esenciales para promover el desarrollo humano. Estos incluyen servicios económicos, instituciones, oportunidades sociales, libertades políticas, garantías de transparencia y protección social y jurídica. Cada una de estas libertades desempeña un papel crucial en la creación de condiciones propicias para alcanzar el bienestar y la justicia social.

### **Libertades Políticas**

Las libertades políticas abarcan el derecho a la conciencia política, la libre expresión, el pluralismo político y los derechos de voto y oposición. Estas libertades se traducen en la capacidad de decidir quién gobierna y bajo qué principios, así como en el derecho a criticar, dialogar y discrepar en el ámbito político. También incluyen el derecho a participar activamente en la elección de las autoridades democráticas (Sen, 2000, citado en Colmenarejo, 2015). Según Salazar (2000)), estas libertades son fundamentales para garantizar los derechos básicos de primera generación, como el acceso a la educación, la salud, la alimentación y la vida, que los gobiernos deben garantizar para reducir las desigualdades sociales.

### **Servicios Económicos**

Esta categoría se refiere a la libertad de realizar intercambios económicos, consumir y producir bienes y acceder a recursos financieros como créditos y financiamientos. Estas libertades operan dentro del marco regulatorio que afecta el

funcionamiento de los mercados, las condiciones de intercambio y los precios relativos. Su impacto puede ser decisivo en el crecimiento económico, al aumentar los ingresos y la riqueza de un país, lo cual a su vez amplía las libertades y derechos económicos de la población (Sen, 2000, citado en Colmenarejo, 2015).

### **Oportunidades Sociales**

Las oportunidades sociales incluyen el acceso de la población a servicios públicos fundamentales como la educación y la salud, así como la integración política y cultural. Estas oportunidades no solo contribuyen a llevar una vida saludable y con conocimiento, evitando enfermedades y muertes prematuras, sino que también fortalecen la libertad de participar activamente en actividades sociales, económicas y políticas (Colmenarejo, 2015). Combatir enfermedades evitables y reducir muertes prematuras no solo mejora el bienestar físico, sino que aumenta la autoestima y permite a las personas disfrutar de la vida en comunidad y con sus familias.

### **Garantías de transparencia**

Esta dimensión hace referencia a la honestidad esperada en las interacciones sociales, económicas y políticas. La transparencia implica la divulgación clara y precisa de información, lo que asegura un funcionamiento limpio de los sistemas y previene prácticas como la corrupción, la irresponsabilidad financiera y los acuerdos deshonestos según Sen. La transparencia es, por tanto, una libertad fundamental que fortalece la confianza y la eficiencia en los mecanismos sociales y económicos.

### **Seguridad Protectora**

Esta libertad abarca mecanismos institucionales diseñados para proteger a las personas más vulnerables. Entre estos se incluyen seguros de desempleo, ayudas económicas para indigentes, medidas de alivio durante hambrunas y programas de empleo de emergencia. Estos mecanismos proporcionan una red de seguridad social

que evita que las personas en situación de pobreza extrema caigan en condiciones aún más precarias, previniendo la desesperanza e incluso la muerte en los casos más graves (Salazar, 2000).

Finalmente se puede precisar que, las libertades instrumentales no solo son esenciales para el desarrollo humano, sino que también garantizan el acceso a derechos y oportunidades fundamentales que potencian la capacidad de las personas para llevar vidas dignas y significativas. Estas libertades interrelacionadas permiten a las personas alcanzar un bienestar integral, que no se limita al ámbito económico, sino que abarca dimensiones sociales, políticas y éticas.

### ***Desafíos para los docentes***

Los docentes enfrentan desigualdades en el acceso a servicios básicos, como educación y salud, que limitan su calidad de vida y, en consecuencia, su capacidad para enseñar efectivamente. En América Latina, estas desigualdades se ven exacerbadas por disparidades económicas y sociales.

### **Acceso a oportunidades sociales: Educación y salud**

**Educación,** la educación continua es esencial para la profesionalización docente. Sin embargo, las brechas en el acceso a la formación de calidad persisten, especialmente en áreas rurales y países en desarrollo.

**Salud,** el acceso a servicios de salud adecuados es crucial para manejar el estrés y las demandas de la profesión docente. La salud mental, en particular, es una preocupación creciente en el sector educativo debido al estrés prolongado y las condiciones laborales precarias (Maslach, 2009)

**Tabla 2 Acceso a oportunidades sociales: Comparación entre contextos de alta y baja equidad**

<b>Dimensión</b>	<b>Contextos de alta equidad</b>	<b>Contextos de baja equidad</b>
Educación continua	Disponibilidad de programas flexibles y accesibles	Recursos limitados y alta deserción
Salud	Cobertura universal de salud	Acceso restringido y desigual
Impacto en el desempeño	Alta motivación y eficacia docente.	Baja satisfacción laboral

### 2.3. Definición de términos básicos

- a. **Clima organizacional:** Se refiere a la percepción colectiva de las condiciones laborales y del ambiente en el que interactúan los empleados de una institución. Esto engloba aspectos como la cultura, los valores, las normas, las relaciones interpersonales y los sistemas de gestión que influyen en las actitudes, comportamientos y el desempeño de los trabajadores. Es un factor determinante para el compromiso, la satisfacción y la productividad del personal, ya que afecta tanto a la motivación individual como al logro de los objetivos organizacionales. Además, se caracteriza por ser dinámico, susceptible a cambios graduales y bidireccionales, es decir, afecta a los empleados y, a su vez, es moldeado por ellos (Chiavenato, 2009).
- b. **Desarrollo:** En el ámbito humano, el desarrollo está relacionado con la ampliación de capacidades y oportunidades que permiten a las personas alcanzar su máximo potencial. Desde una perspectiva social, abarca la mejora en la calidad de vida, el acceso equitativo a los recursos y la sostenibilidad. El desarrollo es multifacético, influenciado por factores internos y externos, y requiere esfuerzos coordinados para ser efectivo y sostenible (Sen, A.,1999)
- c. **Humano:** Se refiere a la especie Homo sapiens, caracterizada por su capacidad racional, emocional y social que le permite interactuar, transformar su entorno y construir cultura. El ser humano posee características biológicas que lo distinguen,

como el lenguaje, el pensamiento abstracto y la habilidad para crear herramientas complejas. Su desarrollo está marcado por la búsqueda de sentido, el progreso individual y colectivo, y la capacidad de adaptarse a desafíos éticos, culturales y ambientales (Morris, 2002).

- d. **Estudiantes:** son individuos en proceso de aprendizaje formal, comprometidos con el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten integrarse activamente a la sociedad. Su diversidad en términos de edades, intereses y contextos culturales enriquece los procesos educativos. Además, son agentes de cambio que reflejan y transforman las realidades sociales en las que participan (Tedesco, 2000).
- e. **Docente:** es un profesional encargado de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, guiando a los estudiantes en el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores. Su labor implica diseñar y aplicar estrategias pedagógicas, evaluar el progreso de los estudiantes y crear un ambiente educativo que favorezca el aprendizaje. Su labor también se extiende al acompañamiento emocional y social de los alumnos (Tobón, 2013).

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El nivel de correlación es significativo entre la dimensión relaciones interpersonales y la perspectiva de desarrollo humano de los principales

agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

- b. Hay relación significativa entre la dimensión liderazgo - gestión y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.
- c. Existe correlación positiva entre la dimensión ambiente físico - recursos y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco
- d. Se tiene una correlación directa entre la dimensión clima emocional y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco
- e. Existe correlación directa positiva entre la dimensión participación – compromiso y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

## **2.5. Identificación de variables**

### **a. Variable de estudio 1:**

- Clima institucional

### **b. Variable de estudio 2:**

- Desarrollo humano (acceso).

### **c. Variables Intervinientes:**

- Edad: 25 a más años

- Sexo: masculino y femenino.
- Recursos: estrategias de aplicación
- Evaluación: tiempo de aplicación

## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
VE1: Clima institucional	El ambiente institucional escolar es un elemento que influye en las conductas de los integrantes de la comunidad escolar, tanto dentro como fuera de la escuela, surgiendo de los vínculos interpersonales percibidos y vividos (Unicef,2018).	Esta variable 1; acerca de clima institucional, se va medir a través de un “cuestionario de clima institucional” de elaboración propia del equipo investigador, para lo cual tendrá en cuenta características básica de esta, como: relaciones interpersonales, liderazgo, gestión, ambiente, emociones y participación; el mismo que servirá básicamente para el presente estudio; para su comprensión adecuada se tomará en cuenta elementos institucionales del contexto local.	Relaciones interpersonales
			Liderazgo y gestión
			Ambiente físico y recursos
			Clima emocional
VE2: Desarrollo humano (acceso)	<b>Desarrollo Humano</b> como “proceso de ampliación de las posibilidades de elegir de los individuos que tiene como objetivo expandir la gama de oportunidades abiertas	Esta variable 2; acerca de desarrollo humano (acceso), se va medir a través de un “cuestionario de desarrollo humano de formación permanente” de elaboración propia del	Condición laboral
			Desempeño profesional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
	a las personas para vivir una vida saludable, creativa y con los medios adecuados para desenvolverse en su entorno social” (PNUD, 2003).	equipo investigador, para lo cual tendrá en cuenta características como: condición laboral, desempeño, oportunidades y proyecto de vida como ser social; el mismo que servirá básicamente para el presente estudio.	<p>Desarrollo personal</p> <hr/> <p>Oportunidad de formación</p> <hr/> <p>Proyecto de vida</p>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, el cual se alinea con los objetivos planteados. En este sentido, y en función de la naturaleza de nuestra investigación, se ha determinado que corresponde a un tipo de investigación básica, pura o fundamental. Este enfoque busca generar nuevos conocimientos teóricos sin una aplicación inmediata, contribuyendo al avance del saber.

#### **3.2. Nivel de investigación**

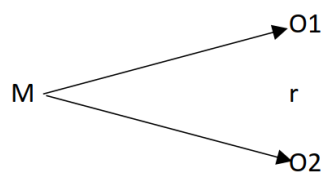
La investigación realizada se enmarca en el alcance correlacional, ya que el objetivo principal fue analizar la relación existente entre dos variables teóricas en el contexto específico de la educación básica. Este tipo de estudio busca determinar la naturaleza y el grado de asociación entre dichas variables, proporcionando una comprensión más profunda de cómo se interrelacionan dentro de un entorno educativo particular.

### 3.3. Métodos de investigación

- Este trabajo ha sido llevado a cabo utilizando una variedad de métodos que permitieron realizar los diferentes procesos desde el inicio hasta la conclusión. Se tomaron en cuenta situaciones específicas que facilitaron la obtención de los resultados y conclusiones, bajo las siguientes consideraciones:
  - a. Método general: A lo largo de toda la investigación, desde la formulación del problema hasta la obtención de las conclusiones, se aplicó el método científico, el cual guio de manera sistemática todos los procesos.
  - b. Método específicos: Para abordar los diversos procesos, como el tratamiento de las variables y el desarrollo del marco teórico, se recurrió a métodos específicos como:
    - El Método Analítico-Sintético, empleado para descomponer y sintetizar la información.
    - El Método Inductivo-Deductivo, utilizado para razonar a partir de observaciones particulares hacia generalizaciones y viceversa.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo simple.:



Donde:

M: simboliza la muestra utilizada en el estudio.

O1 y O2: representan las observaciones realizadas para cada una de las variables analizadas en la investigación, sobre las cuales se aplicaron los instrumentos correspondientes.

r: denota la relación existente entre las variables, basada en los datos obtenidos.

### 3.5. Población y muestra

**Población:** En este caso la población estuvo representado por los docentes que laboran en la institución educativa I.E. No.31774, siendo esta un colegio integrado y parte de la jornada escolar completa, cuenta con el siguiente personal. En este caso se consideró personal que labora de manera permanente:

**Tabla 3** *Población de estudio*

Niveles	Número de docentes
Inicial	5
Primaria	7
Secundaria	25
<b>Total</b>	<b>37</b>

**Muestra:** Para seleccionar la muestra, se aplicó un método de muestreo diseñado para estimar una proporción en una población finita. Se optó por un muestreo probabilístico, combinando las técnicas de muestreo estratificado y aleatorio simple. Tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 4** *Muestra de estudio*

I.E	Docentes	Nivel	n	%
<b>N° 31774</b>	Nivel	Inicial	5	14
		Primaria	6	19
		Secundaria	23	68
Total			34	100

Fuente: elaboración propia.

### 3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos

**Técnicas:** En el presente trabajo de investigación, hemos seleccionado y aplicado las siguientes técnicas:

- **Encuesta:** Con el propósito de recolectar datos pertinentes, empleamos una encuesta estructurada, diseñada para aplicar los instrumentos previstos de manera eficiente y adaptada a los objetivos del estudio. Esta técnica permitió obtener información directa y específica de los participantes, facilitando el análisis cuantitativo de las variables seleccionadas.
- **Análisis documental:** Para fortalecer y consolidar los fundamentos teóricos, así como profundizar en los aspectos investigativos vinculados a las variables en estudio, se llevaron a cabo un exhaustivo análisis documental. Esta técnica buscó reunir y sintetizar información relevante de diversas fuentes documentales, lo cual permitió comprender de manera integral el contexto teórico y aportar bases sólidas a la investigación.

Estas técnicas han sido elegidas considerando su pertinencia y eficacia para lograr los objetivos planteados en el estudio.

**Instrumentos:** Para recabar los datos de la investigación se tuvo que elaborar 2 instrumentos, el cual fue estructurado teniendo en cuenta la operacionalización de las variables de estudio, los cuales fueron denominados en esta oportunidad:

- Cuestionario sobre clima institucional: el cual está dirigida a docentes de educación básica en sus tres niveles; el cual se ha estructurado en dos partes, considerando escala de medición tipo Likert, en la primera Nunca=1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre=4 Siempre=5, en las cuales se tuvo 42 ítems y la segunda parte con Muy malo=1 Malo=2 Regular= 3 Bueno=4 Muy bueno=5; para 6 ítems.

- Cuestionario sobre el desarrollo humano – acceso a oportunidades: de igual forma el instrumento fue estructurado en dos partes; la primera tiene 24 ítems con escala de medición tipo Likert precisado como Nunca=1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre=4 Siempre=5 y la otra parte con 6 ítems, los cuales también tuvieron la escala de medición tipo Likert, en este caso Muy desacuerdo=1 Desacuerdo=2 Ni de acuerdo, ni desacuerdo= 3 De acuerdo=4 y Muy de acuerdo=5.

Estos dos instrumentos han permitido alcanzar los objetivos perseguidos por la investigación.

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

En la presente investigación se hizo uso de dos instrumentos denominados “Cuestionario sobre el clima institucional” el cual fue estructurado a partir de la operativización de la variable de estudio clima institucional, para lo cual; se elaboró una matriz de estructuración de instrumentos de investigación considerando variable, definición conceptual, definición operacional, dimensiones, indicadores e ítems; ello permitió formular las preguntas coherentes y concordantes para cada uno de las dimensiones; el cual estuvo a mi cargo, con orientaciones de la asesoría. De la misma manera se procedió para el instrumento denominado “Cuestionario sobre el Desarrollo Humano - Acceso”. Luego de la elaboración de los mencionados instrumentos, se recorrió a expertos para desarrollar la validación del contenido de la presente investigación, confiando en profesionales que están involucrados en procesos investigativos, por ello; se confió en personalidades que cuentan con grado académico de magísteres y doctores, en este caso tuvieron la oportunidad de apoyarnos:

- Mg. Oscar López Sosa.
- Dra. Lucy I. Santiago Rivera.
- Mg. Oscar Hurtado Mellado.

Bajo la aprobación del contenido tuve que desarrollar una prueba piloto para ver el grado de confiabilidad, para la aplicación en la I.E. N° 31774, por ello; se procedió a determinar la institución educativa con características similares y facilidades de aplicación de la prueba piloto.

Los instrumentos “Cuestionario sobre el clima institucional” y “Cuestionario sobre el Desarrollo Humano - Acceso”, se aplicó en la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales; el cual tuvo como sujetos de estudio 9 docentes de dicha institución; quienes participaron voluntariamente en este proceso. Con los datos obtenidos se procedió a realizar el cálculo estadístico del coeficiente alfa de Cronbach para validar la consistencia interno del instrumento; en el caso del cuestionario sobre el clima institucional, alcanzó un  $\alpha = 0,943$  el cual se precisa que tiene una excelente confiabilidad.

**Tabla 5** *Confiabilidad instrumento de clima institucional*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,943	48

De igual forma se aplicó al Cuestionario sobre desarrollo humano – acceso, alcanzado un resultado final de  $\alpha = 0,878$  el cual se precisa como excelente confiabilidad.

**Tabla 6** *Confiabilidad instrumento sobre desarrollo humano*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,878	30

Por lo tanto; los instrumentos diseñados para el presente trabajo de investigación son altamente confiables o excelente confiabilidad.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Al finalizar el trabajo de campo, teniendo a la mano los instrumentos aplicados se implementaron procedimientos establecidos en la investigación con una serie de criterios técnicos, los cuales se detallan a continuación:

- **Recopilación de datos:** En esta fase, se obtuvo información sobre la percepción que poseen los docentes acerca del clima institucional dentro de su centro educativo, tomando en cuenta tanto el entorno como los aspectos relacionales. Asimismo, se aplicó un cuestionario de desarrollo humano orientado al acceso a oportunidades, aplicado al mismo grupo de estudio, es decir, a los docentes activos durante el año de estudio. Este proceso permitió obtener datos primarios esenciales para comprender el contexto y las percepciones sobre el clima institucional.
- **Preparación de datos:** La organización de la información recabada se estructuró según el nivel educativo al que pertenecen los participantes, a educación inicial, primaria y secundaria, tal como se especifica en el diseño de la investigación. Se realizó una revisión exhaustiva de cada instrumento aplicado, con el objetivo de minimizar omisiones o respuestas incompletas, asegurando la calidad y consistencia de los datos para las etapas subsiguientes.
- **Codificación:** En esta etapa, se asigna un código único a cada ítem o reactivo de los instrumentos de recolección de datos. La codificación fue un proceso crucial, ya que facilitó el posterior análisis y procesamiento de la información al convertir las respuestas en datos cuantificables. Este sistema de codificación fue previsto desde el diseño de la investigación, asegurando la trazabilidad y organización de la información desde la primera instancia de recolección de datos hasta el análisis final.

- **Matriz de análisis:** Para consolidar la información, se elaboró una matriz de utilizando el software de análisis Excel, en la cual se volcaron los datos obtenidos de las unidades de análisis. Este paso fue fundamental, ya que permitió realizar una revisión preliminar de los resultados a través de una observación directa, lo cual facilitó la identificación de patrones y tendencias en las respuestas, así como el análisis de ítems específicos y escalas de resultados.
- **Análisis de datos:** Una vez codificados y categorizados los datos, se procedió a la tabulación de resultados empleando técnicas de estadística descriptiva para representar adecuadamente la información. Se considerarán aspectos como la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y medidas de variabilidad, incluyendo la desviación estándar. Además, se aplican métodos de estadística inferencial, tales como la prueba de normalidad, para posteriormente definir pruebas de evaluación que permitan comprobar la hipótesis planteada en la investigación.
- **Interpretación:** El análisis de los datos permitió realizar generalizaciones pertinentes para el grupo de estudio, generando una base sólida para la discusión de los resultados y la formulación de conclusiones. Este proceso involucró tanto la interpretación de los datos descriptivos como las inferencias estadísticas desarrolladas, proporcionando una comprensión profunda de los hallazgos y su relevancia en el contexto educativo estudiado. Esto culminó en una presentación clara y fundamentada de las interpretaciones finales, las cuales sustentaron las conclusiones del estudio y contribuyeron a demostrar los resultados obtenidos.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

De acuerdo con Sampiere (2018), esta etapa se enfoca en resumir el tratamiento estadístico aplicado a los datos obtenidos.

En nuestra investigación, se utilizó el software estadístico SPSS versión 28 para llevar a cabo los diversos procesos analíticos necesarios y alcanzar conclusiones significativas. Este paquete estadístico fue fundamental para evaluar tanto la validez como la confiabilidad del instrumento de medición, aplicando el estadístico alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los ítems.

Además, el uso de SPSS nos permitió realizar un análisis descriptivo detallado de todas las variables relevantes para nuestro estudio, entre las cuales se destaca la variable de clima institucional, así como también del desarrollo humano enfocado al acceso de oportunidades. A través de este análisis, se obtuvo una comprensión profunda del perfil de los datos y se pudo evaluar el nivel de percepción del clima laboral en la institución educativa y como también cuales son las metas de cada uno de los docentes como personas más allá del espacio laboral, en consonancia con los objetivos planteados.

Finalmente, se efectuaron pruebas de normalidad y el coeficiente de correlación, lo que facilitó la verificación de las relaciones entre variables y permitió contrastar la hipótesis de investigación de manera rigurosa. Estos análisis confirmaron, con un grado de confiabilidad estadística adecuado, la validez de la hipótesis formulada, fortaleciendo así la relevancia de los hallazgos dentro del contexto investigativo.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Durante el trabajo de campo se respetaron cuidadosamente los principios éticos fundamentales del investigador, con el fin de proteger la confidencialidad y privacidad de los participantes, quienes fueron tratados con el más alto grado de respeto como sujetos de investigación. Antes de iniciar el estudio, se obtuvo el permiso formal del representante institucional y el consentimiento informado directo de cada participante docente, quienes eran todos adultos y responsables de su decisión de participación.

Se explicó claramente a los participantes el propósito de la investigación, destacando que esto no implicaba ningún riesgo para ellos. Más bien, su colaboración contribuiría a profundizar en la comprensión del ambiente institucional y en cómo perciben su rol dentro de él, además de cómo visualizar su relación con la institución en el futuro. Se les informó también que los cuestionarios serían totalmente anónimos y que su participación era completamente voluntaria. En caso de experimentar cualquier tipo de incomodidad o dificultad durante el proceso, tenían plena libertad para omitir preguntas o incluso suspender su participación sin ninguna consecuencia negativa.

Como parte del compromiso ético asumido, se acordó compartir los hallazgos finales de esta investigación con el representante de la institución educativa. Esta retroalimentación permitirá que la institución tenga una mejor comprensión de los puntos de vista y percepciones de los docentes, apoyando posibles mejoras en su clima organizacional y prácticas internas.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Para llevar a cabo este trabajo de campo, se seleccionó la Institución Educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha, ubicada en el distrito de Simón Bolívar, dentro de la jurisdicción de la UGEL Pasco. Desde la planificación hasta la ejecución del proyecto de investigación, este pasó por diversas etapas esenciales. Al inicio, realizamos visitas preliminares a la institución educativa, aprovechando las facilidades brindadas por el personal, lo cual resultó fundamental para desarrollar el proyecto junto a los docentes en torno al tema de clima institucional. En esta fase, recibimos el apoyo de la dirección y la colaboración de los docentes, quienes facilitan el proceso.

Para el desarrollo del estudio, se diseñaron y elaboraron instrumentos de recolección de datos, considerando cuidadosamente las variables definidas en el marco teórico. Estos instrumentos fueron sometidos a una rigurosa validación de contenido por parte de expertos en investigación educativa, asegurando su relevancia y adecuación. Además, con el fin de evaluar la confiabilidad de los instrumentos, realizamos una prueba piloto en la institución educativa Colegio Nacional Antonio

Álvarez de Arenales. Esta institución fue seleccionada para compartir características clave con el contexto de estudio y por las facilidades logísticas disponibles. En dicha prueba piloto participaron 10 docentes de manera voluntaria, lo cual nos permitió ajustar y perfeccionar los instrumentos según los resultados obtenidos.

Antes de iniciar la recolección de datos en campo, se gestionaron los trámites administrativos necesarios para obtener los permisos requeridos, que fueron autorizados por la dirección de la institución. Con los permisos en mano, procedimos a aplicar los instrumentos diseñados, los cuales reconocieron información valiosa sobre el clima institucional y la percepción de los docentes en relación con el desarrollo humano, especialmente en cuanto a las oportunidades educativas. Este enfoque nos permitió explorar, desde una perspectiva integral, la conexión entre el clima institucional y las oportunidades de desarrollo dentro del ámbito educativo.

Finalmente, la aplicación de estos instrumentos generó un conjunto de datos que constituyen el núcleo de esta investigación. Los análisis realizados a partir de esta información serán presentados en detalle, aportando una visión estructurada sobre el impacto del clima institucional en el entorno educativo y las oportunidades de desarrollo para los docentes.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Con el fin de facilitar la comprensión de la investigación, los resultados se expondrán inicialmente mediante el uso de estadística descriptiva, seguidos de un análisis a través de estadística inferencial. Para una interpretación más clara, se han unificado los aspectos finales y conclusiones de los hallazgos, lo cual me permitirá presentarlos en el orden adecuado.

**Tabla 7** Docentes de la institución educativa 31774, según sexo

Sexo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M	17	50,0
	F	17	50,0
Total		34	100,0

De acuerdo con los datos que se observan en la tabla, se evidencia que los docentes de la institución educativa N° 31774 “San Andrés de Paragsha participantes en el estudio el 50% son de sexo masculino y el otro 50% es de sexo femenino. Por tanto, el cumplimiento humano entre varones y mujeres son equiparados.

**Figura 1** Porcentaje de docentes de la I.E. N° 31774 San Andrés, según sexo

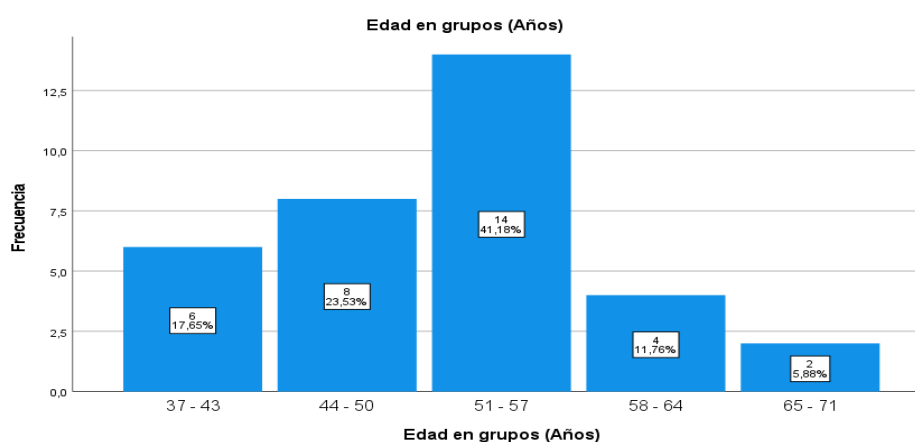


**Tabla 8** Edad de docentes que laboran en la I.E. N° 31774 “San Andrés”

Edad en grupos (Años)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	37 - 43	6	17,6	17,6	17,6
	44 - 50	8	23,5	23,5	41,2
	51 - 57	14	41,2	41,2	82,4
	58 - 64	4	11,8	11,8	94,1
	65 - 71	2	5,9	5,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Según los datos presentados en la tabla, se observa que la mayoría de los docentes se encuentran en el rango de edad de 51 a 57 años, representando el 41,2% de la población. En segundo lugar, el grupo de 44 a 50 años constituye el 23,5%, seguido por aquellos entre 37 y 43 años con un 17,6%. En cuarto lugar, el grupo de 58 a 64 años representa el 11,8%, y finalmente, un 5,9% corresponde a docentes entre 64 y 71 años. Estos datos indican que la gran mayoría de los docentes se encuentran en una etapa de su vida que asegura su permanencia laboral en la institución u otra, al menos una promoción completa en la formación de estudiantes o promedio por más de una década.

**Figura 2** *Docentes de la I.E. N° 31774 San Andrés, según edad*



**Tabla 9** *Docentes del I.E. N° 31774 San Andrés por niveles de EBR*

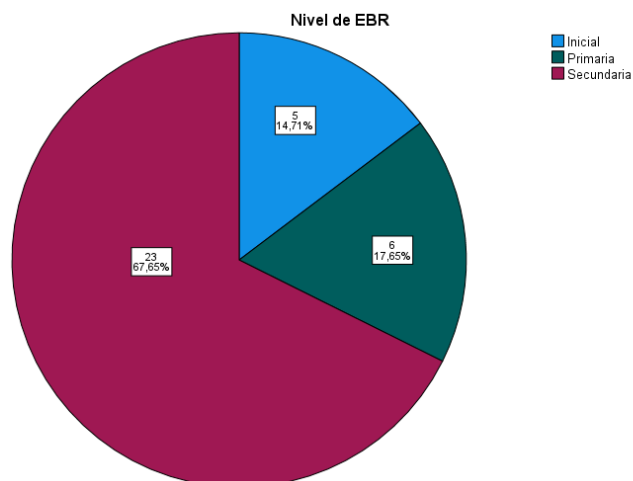
*Nivel de EBR*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	5	14,7	14,7	14,7
	Primaria	6	17,6	17,6	32,4
	Secundaria	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Considerando los datos que se presentan en la tabla, se muestran que el 14,7% de los docentes pertenecen al nivel inicial, mientras que el 17,6% son los que laboran en

el nivel primaria y la mayoría de ellos el 67,6% son parte del nivel secundario. Por lo mismo, los docentes se concentran en gran porcentaje en el nivel secundario.

**Figura 3** *Docentes del I.E. N° 31774 San Andrés por niveles de EBR*



### 4.3. Prueba de hipótesis

Por las características y enfoque de la investigación realizaremos los procedimientos necesarios para llevar a cabo las pruebas estadísticas, tenemos:

#### 4.3.1. Hipótesis general

##### a. Prueba de normalidad de las variables de la hipótesis general

Según Álvarez Cáceres, (1995) cuando el grupo tiene menos de 30 elementos, es recomendable realizar una prueba de normalidad antes de llevar a cabo el análisis. En este caso, la prueba más adecuada es la de Shapiro-Wilks.

Haciendo uso del paquete estadístico referente a la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable de clima institucional en la institución educativa 34771 San Andrés de Paragsha, entre los principales agentes educativos (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , no se rechaza la  $H_0$ : Las variables sigue o se aproxima a una distribución normal) y desarrollo humano en relación a acceso a las oportunidades se aproximan a una

distribución normal (valor  $p= 0.200 > 0.05 = \alpha$ , no se rechaza la  $H_0$ : Las variables sigue o se aproxima una distribución normal) se rechaza la  $H_0$ : Las variables se aproxima a una distribución normal.

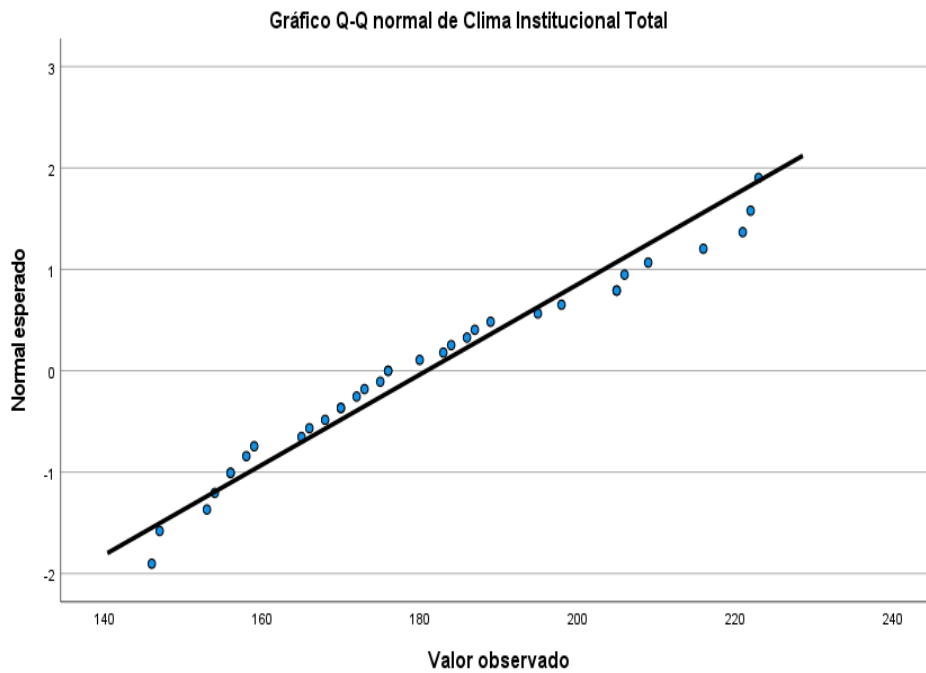
**Tabla 10** Prueba de normalidad de clima institucional y desarrollo humano acceso a oportunidades

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional Total	,115	34	,200*
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	,103	34	,200*

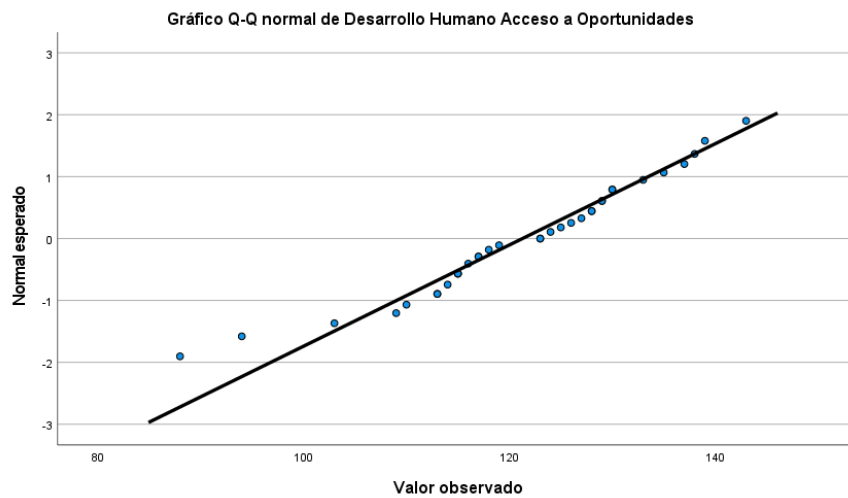
\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Figura 4** Gráfica de normalidad de clima institucional



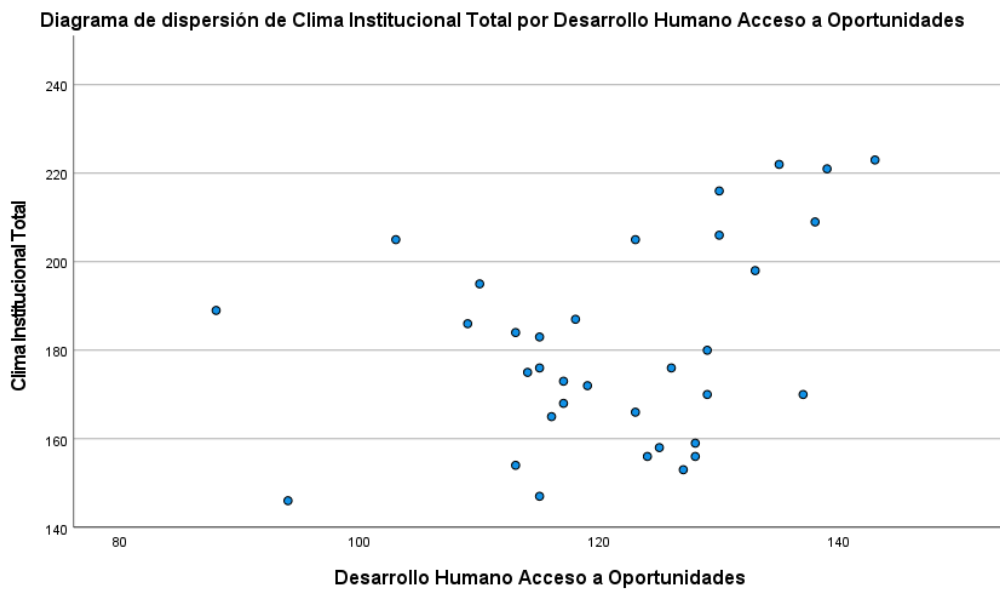
**Figura 5** Gráfica de normalidad de desarrollo humano – acceso a oportunidades



**b. Análisis de correlación de la hipótesis general**

**b.1. Diagrama de dispersión**

**Figura 6** Diagrama de dispersión de clima institucional y desarrollo humano -acceso a oportunidades



**b.2. La correlación de Pearson**

**Hipótesis de investigación general:** Existe relación significativa entre el clima institucional y el desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774

“San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

La correlación es moderada entre de las variables, con tendencia lineal positiva ( $r=0,347$ ). Además, la correlación es significativa (valor de  $p = 0,045 < 0.05 = \alpha$ , Se rechaza Ho) por lo mismo, existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 11** Prueba de Pearson de clima institucional y desarrollo humano – acceso a oportunidades

*Correlaciones*

		Clima Institucional Total	Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades
Clima Institucional Total	Correlación de Pearson	1	,347*
	Sig. (bilateral)		,045
	N	34	34
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson	,347*	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	34	34

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

#### 4.3.2. Primera hipótesis específica:

##### a. Prueba de normalidad de la dimensión relaciones interpersonales;

Considerando la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable **relaciones interpersonales de los docentes integrantes de la institución educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha**, durante el periodo académico del presente año (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , por lo tanto; no se rechaza la Ho; entonces la variable sigue una distribución normal) y desarrollo humano, acceso a oportunidades se aproximan a una distribución

normal (valor  $p= 0.200 > 0.05 = \alpha$  no se rechaza la  $H_0$ ; entonces las variables sigue o se aproxima una distribución normal); considerando los resultados, no se rechaza la  $H_0$ : Las variables siguen una distribución normal.

**Tabla 12** Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774

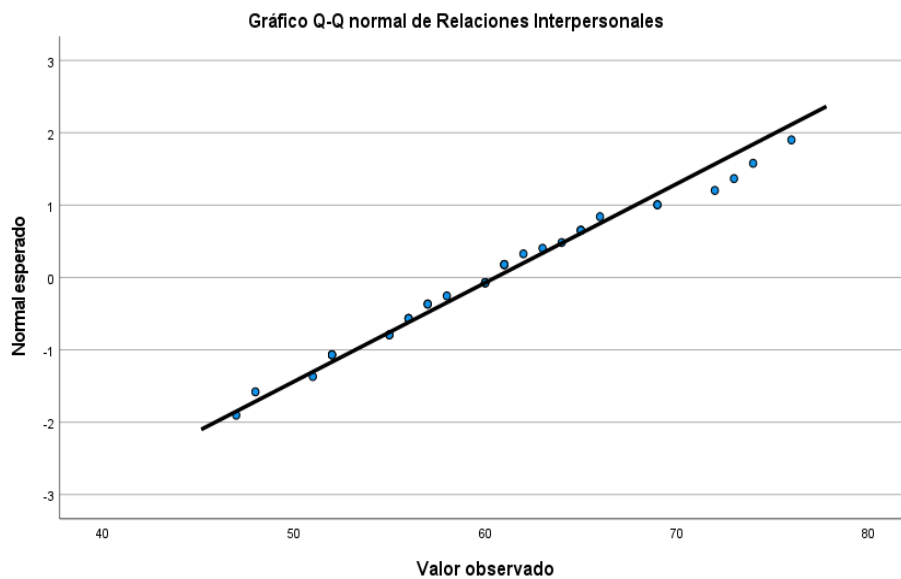
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	,103	34	,200*
Relaciones Interpersonales	,092	34	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

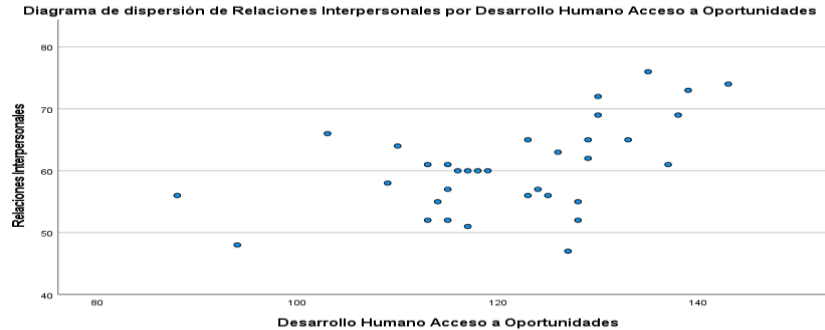
**Figura 7** Gráfica de normalidad de la variable relaciones interpersonales



## b. Análisis de correlación de la primera hipótesis específica

### b.1. Diagrama de dispersión

*Figura 8* Diagrama de dispersión



### b.2. La correlación de Pearson

**Primera hipótesis de investigación específica:** El nivel de correlación es significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

En este caso la correlación de las variables es media positiva ( $r=0,533$ ). Así mismo podemos precisar que, la correlación es significativa (valor de  $p = 0,001 < 0,05 = \alpha$ , se rechaza  $H_0$ ) Por lo tanto, existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 13** Prueba de correlación de Pearson relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774

		<i>Correlaciones</i>	
		Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades Relaciones Interpersonales	
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson	1	,533**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	34	34
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,533**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	34	34

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

#### 4.3.3. Segunda hipótesis específica

##### a. Prueba de normalidad de la dimensión gestión y liderazgo;

Considerando la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable **gestión y liderazgo de los docentes integrantes de la institución educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha**, durante el periodo académico, del presente año (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , por lo tanto; no se rechaza la  $H_0$ ; entonces la variable sigue una distribución normal) y desarrollo humano, acceso a oportunidades se aproximan a una distribución normal (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$  no se rechaza la  $H_0$ ; entonces las variables sigue o se aproxima una distribución normal); considerando los resultados, no se rechaza la  $H_0$ : Las variables siguen una distribución normal.

**Tabla 14** Prueba de normalidad de gestión y liderazgo y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774

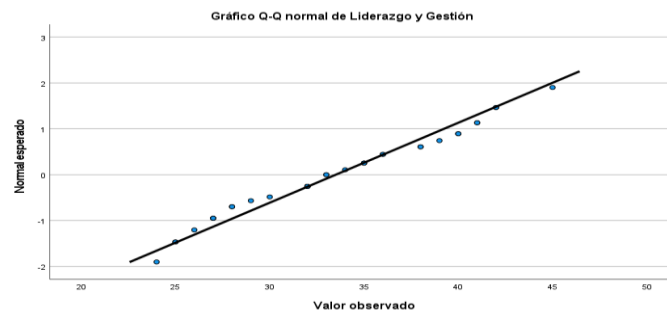
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	,103	34	,200*
Liderazgo y Gestión	,096	34	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

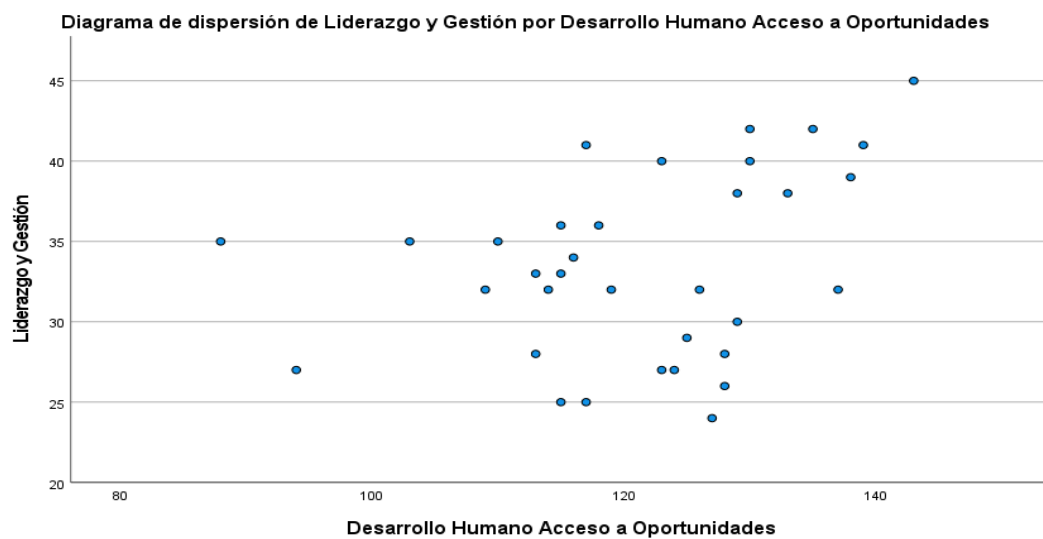
**Figura 9** Gráfica de normalidad de la variable gestión y liderazgo



**b. Análisis de correlación de la segunda hipótesis específica**

**b.1. Diagrama de dispersión**

**Figura 10** Diagrama de dispersión



## b.2. La correlación de Pearson

**Segunda hipótesis de investigación específica:** Hay relación significativa entre la dimensión liderazgo - gestión y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

En este caso la correlación de las variables es débil positiva ( $r=0,335$ ). Así mismo podemos precisar que, la correlación no es significativa (valor de  $p = 0,053 > 0.05 = \alpha$ , no se rechaza  $H_0$ ) Por lo tanto, no existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 15** Prueba de correlación de Pearson de gestión y liderazgo y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774

### Correlaciones

		Desarrollo Humano Acceso Liderazgo y a Oportunidades Gestión	
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson	1	,335
	Sig. (bilateral)		,053
	N	34	34
Liderazgo y Gestión	Correlación de Pearson	,335	1
	Sig. (bilateral)	,053	
	N	34	34

### 4.3.4. Tercera hipótesis específica

- a. **Prueba de normalidad de la dimensión ambiente físico y recursos;** Considerando la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable **ambiente físico y recursos de los docentes integrantes de la institución**

**educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha**, durante el periodo académico, del presente año (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , por lo tanto; no se rechaza la  $H_0$ ; entonces la variable sigue una distribución normal) y desarrollo humano, acceso a oportunidades se aproximan a una distribución normal (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$  no se rechaza la  $H_0$ ; entonces las variables sigue o se aproxima una distribución normal); considerando los resultados, no se rechaza la  $H_0$ : Las variables siguen una distribución normal.

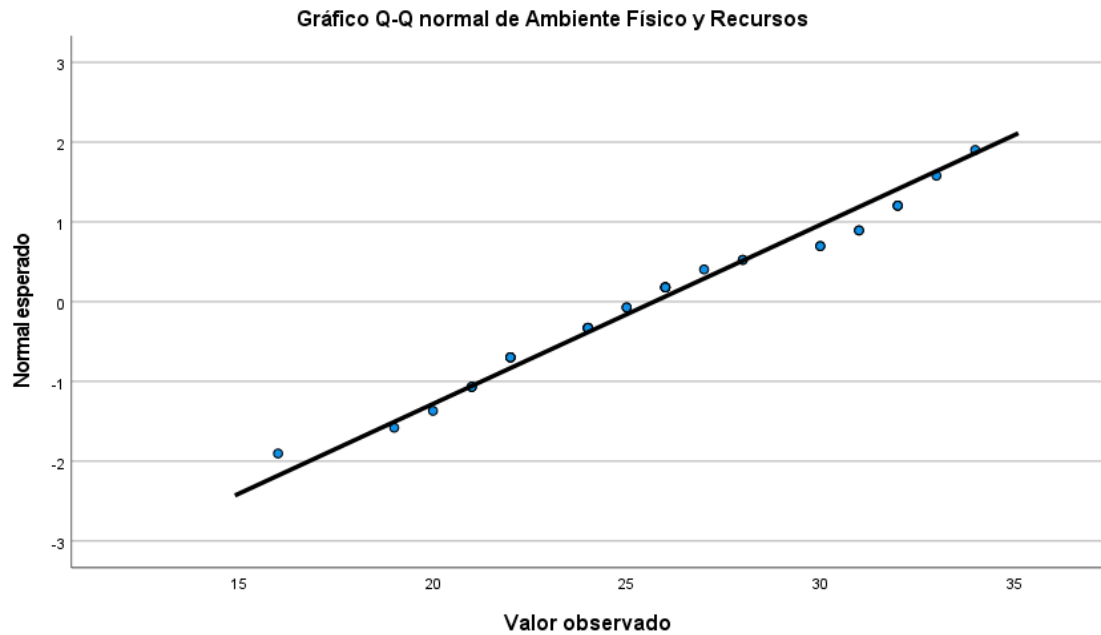
**Tabla 16** *Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	gl
Ambiente Físico y Recursos,121	34	,200*
Desarrollo Humano Acceso ,103 a Oportunidades	34	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Figura 11** Prueba de normalidad de relaciones interpersonales y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774

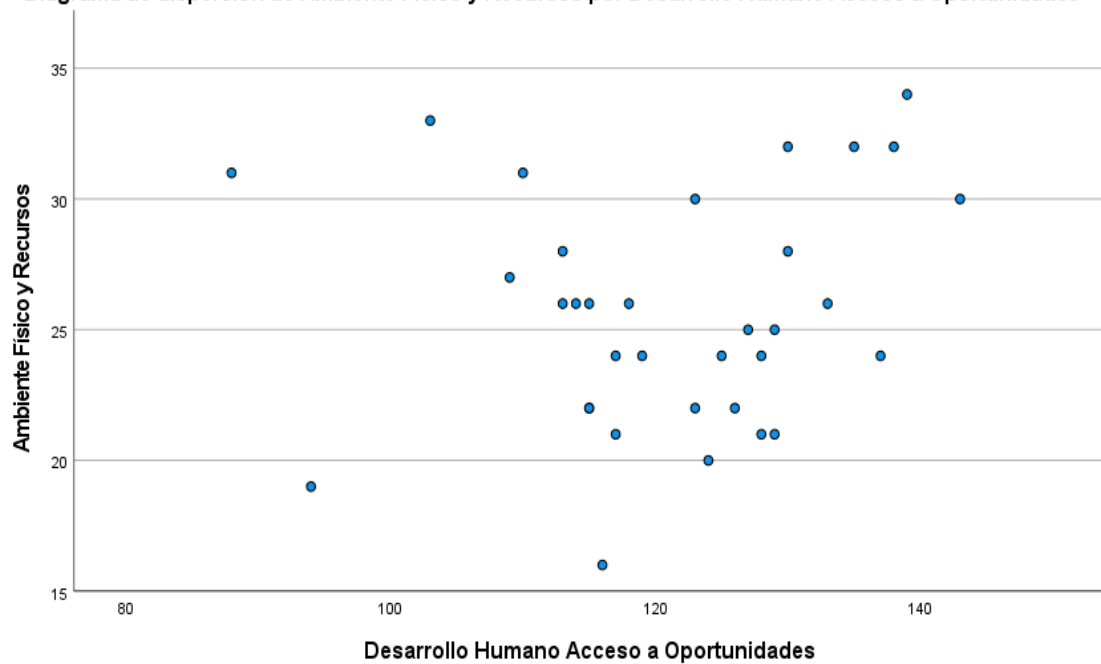


**b. Análisis de correlación de la tercera hipótesis específica**

**b.1. Diagrama de dispersión**

**Figura 12** Diagrama de dispersión

**Diagrama de dispersión de Ambiente Físico y Recursos por Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades**



## b.2. La correlación de Pearson

**Tercera hipótesis de investigación específica:** Existe correlación positiva entre la dimensión ambiente físico - recursos y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

En este caso la correlación de las variables es muy débil positiva ( $r=0,143$ ). Así mismo podemos precisar que, la correlación no es significativa (valor de  $p = 0,421 > 0.05 = \alpha$ , no se rechaza  $H_0$ ) Por lo tanto, no existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 17** Prueba de correlación de Pearson ambiente físico y recursos y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774

### Correlaciones

	Ambiente Físico y Recursos	Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades
Ambiente Físico y Recursos	Correlación de Pearson 1	,143
	Sig. (bilateral)	,421
	N	34
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson ,143	1
	Sig. (bilateral)	,421
	N	34

### 4.3.5. Cuarta hipótesis específica

- a. **Prueba de normalidad de la dimensión clima emocional;** Considerando la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable **clima emocional de los docentes integrantes de la institución educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha**, durante el periodo académico, del presente año (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , por lo tanto; no se rechaza la  $H_0$ ;

entonces la variable sigue una distribución normal) y desarrollo humano, acceso a oportunidades se aproximan a una distribución normal (valor  $p=0.200 > 0.05 = \alpha$  no se rechaza la  $H_0$ ; entonces las variables sigue o se aproxima una distribución normal); considerando los resultados, no se rechaza la  $H_0$ : Las variables siguen una distribución normal.

**Tabla 18** Prueba de normalidad de clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774

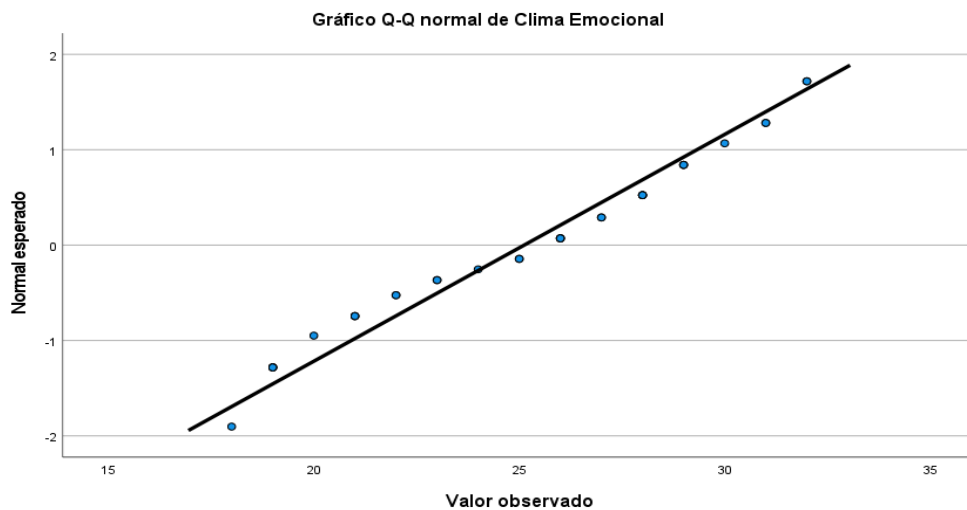
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	,103	34	,200*
Clima Emocional	,113	34	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

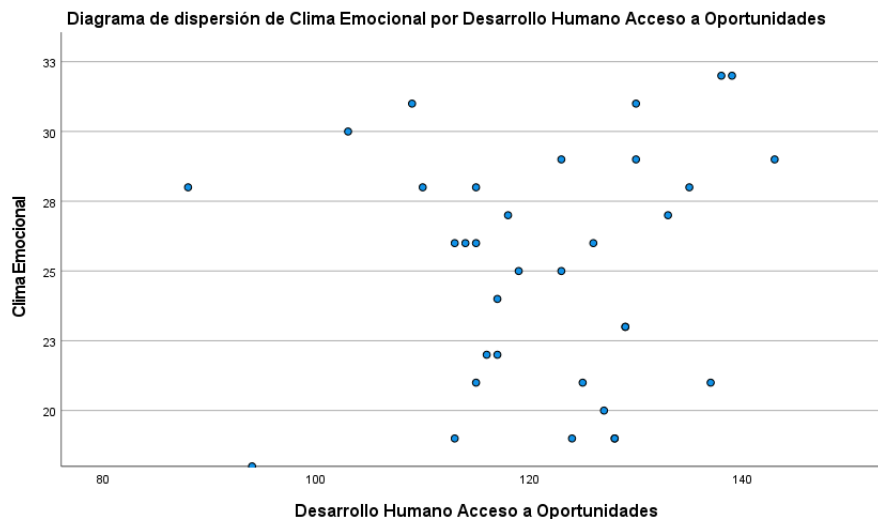
**Figura 13** Gráfica de normalidad de la variable clima emocional



## b. Análisis de correlación de la cuarta hipótesis específica

### b.1. Diagrama de dispersión

**Figura 14** *Diagrama de dispersión*



### b.2. La correlación de Pearson

**Cuarta hipótesis de investigación específica:** Se tiene una correlación directa entre la dimensión clima emocional y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

En este caso la correlación de las variables es muy débil positiva ( $r=0,124$ ). Así mismo podemos precisar que, la correlación no es significativa (valor de  $p = 0,486 > 0.05 = \alpha$ , no se rechaza  $H_0$ ) Por lo tanto, no existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 19** Prueba de correlación de Pearson clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774

*Correlaciones*

		Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Clima Emocional
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson	1	,124
	Sig. (bilateral)		,486
	N	34	34
Clima Emocional	Correlación de Pearson	,124	1
	Sig. (bilateral)	,486	
	N	34	34

**4.3.6. Quinta hipótesis específica**

**a. Prueba de normalidad de la dimensión participación y compromiso;**

Considerando la prueba de normalidad de Kolmogrov-Smirnov, la variable participación y compromiso de los docentes integrantes de la institución educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha, durante el periodo académico, del presente año (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$ , por lo tanto; no se rechaza la  $H_0$ ; entonces la variable sigue una distribución normal) y desarrollo humano, acceso a oportunidades se aproximan a una distribución normal (valor  $p = 0.200 > 0.05 = \alpha$  no se rechaza la  $H_0$ ; entonces las variables siguen o se aproxima una distribución normal); considerando los resultados, no se rechaza la  $H_0$ : Las variables siguen una distribución normal.

**Tabla 20** Prueba de normalidad de clima emocional y desarrollo humano acceso a oportunidades de la I.E. N° 31774

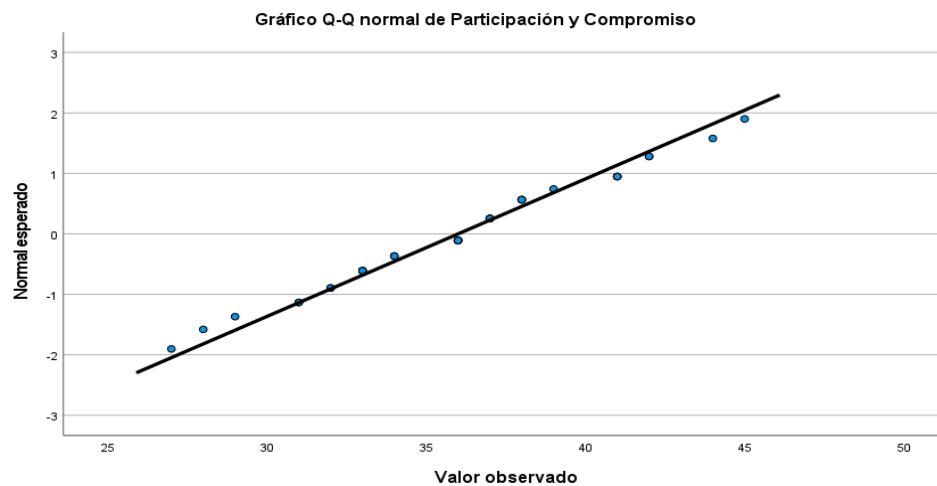
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	,103	34	,200*
Participación y Compromiso	,118	34	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

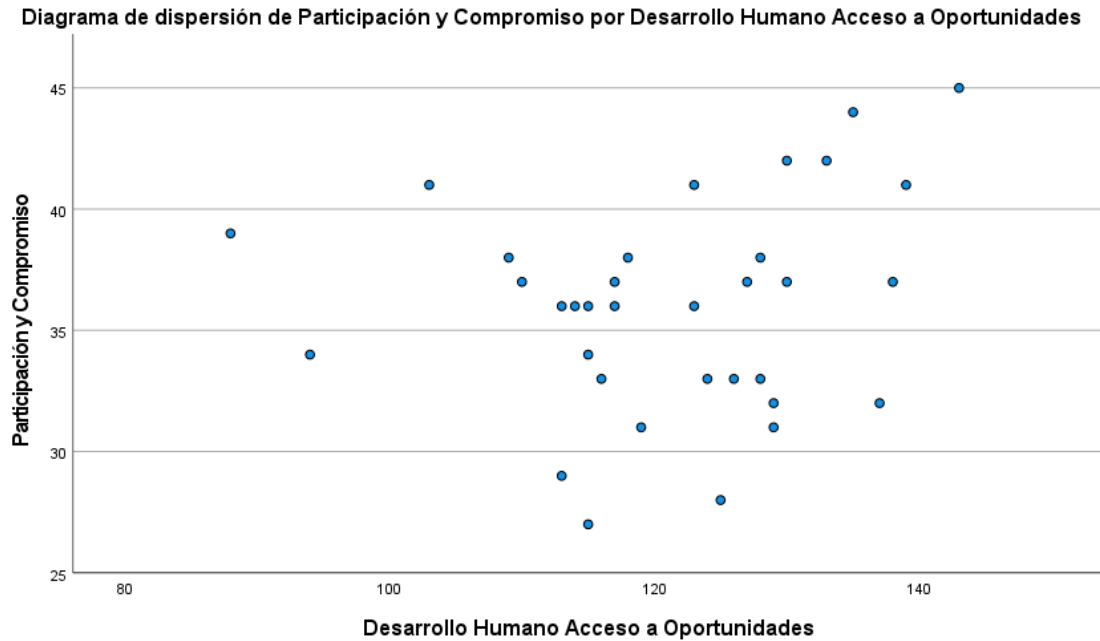
**Figura 15** Gráfica de normalidad de la variable clima emocional



## b. Análisis de correlación de la cuarta hipótesis específica

### b.1. Diagrama de dispersión

Figura 16 Diagrama de dispersión



### b.2. La correlación de Pearson

**Quinta hipótesis de investigación específica:** Existe correlación directa positiva entre la dimensión participación – compromiso y la perspectiva de desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco.

H0: ( $p=0$ ) No existe correlación entre variables

H1: ( $p \neq 0$ ) Si existe correlación entre variables

En este caso la correlación de las variables es muy débil positiva ( $r=0,189$ ). Así mismo podemos precisar que, la correlación no es significativa (valor de  $p = 0,283 > 0,05 = \alpha$ , no se rechaza  $H_0$ ) Por lo tanto, no existe correlación significativa entre las variables.

**Tabla 21** Prueba de correlación de Pearson participación y compromiso y desarrollo humano acceso a oportunidades I.E. N° 31774

*Correlaciones*

		Desarrollo Humano Acceso Participación y a Oportunidades Compromiso
Desarrollo Humano Acceso a Oportunidades	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,189
	N	34
Participación y Compromiso	Correlación de Pearson	,189
	Sig. (bilateral)	,283
	N	34

#### 4.4. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como propósito principal, el de determinar el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo humano de los principales agentes educativos en la Institución Educativa Integrado N° 31774 “San Andrés” de Paragsha, distrito Simón Bolívar; provincia de Pasco, en el presente año; en este caso se pudo hallar mediante la correlación de Pearson  $r=0,347$ ; siendo esta significativa ( $p=0,045 < 0,05 = \alpha$ , por lo que, se rechaza  $H_0$ ). Esto quiere decir que existe una relación directa positiva entre clima institucional y el desarrollo humano, los docentes de la institución educativa del nivel secundario; en el nivel de una correlación positiva débil, sin embargo, es de grado de intensidad estadísticamente significativa. De lo analizado queda precisado que se rechaza la hipótesis nula de la investigación y se asume la hipótesis alterna del mencionado estudio, donde refiere que existe una relación significativa entre clima institucional y desarrollo humano a nivel de acceso; fijado esta como las oportunidades a logro de capacidades, considerados como instrumentos sociales, en este caso educación y la salud, básicamente. Estos resultados alcanzados son corroborado por Acuña Baldeon & Ceras Riveros (2019) quienes en su investigación precisan que existe una alta correlación de carácter significativa y positiva

entre en clima organizacional y la satisfacción de los docentes de una institución educativa, de igual forma tenemos los resultados de investigación de Rosales Bonifacio (2022) quien su estudio logró investigar respecto al clima institucional y calidad educativa en los estudiantes del nivel secundario, en las cuales demostró que existe una relación significativa y positiva en sus variables de estudio y finalmente para nuestro estudio, encontramos la investigación desarrollada por De la Cruz Aranda (2024) llega a precisar que existe una relación significativa y positiva entre el clima institucional, la gestión pedagógica que lleva a cabo el director, así como también las actitudes asertiva de sus docentes, los cuales ayuda a una institución de calidad y efectiva en para los aprendizajes. En ese contexto bajo los resultados encontrados en nuestra investigación y a las que hacemos referencia se puede precisar que existe una relación positiva entre clima institucional y el desarrollo humano, considerando de manera particular el nivel de acceso a oportunidades de educación y salud; por ello, en la medida que se tiene mejor clima institucional estos influirán en la mejora de bienestar de sus docentes, básicamente en lo referido al desarrollo de sus capacidades, orientados desde la perspectiva de la libertad como elemento sustancial del desarrollo humano.

## CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación llego a precisar los siguientes:

- Existe una relación moderada significativa entre el clima institucional y el desarrollo humano de los docentes destacándose básicamente en la importancia de las oportunidades de acceso en educación y salud.
- La dimensión de relaciones interpersonales mostró una valoración media positiva con el desarrollo humano ( $r=0.533$ ,  $p=0.01<0.05$ ) subrayando que las relaciones interpersonales tienen su relevancia en la construcción de un entorno escolar saludable.
- En cuanto a las dimensiones de la del liderazgo y gestión, así como también el ambiente físico y recursos; presentan correlaciones débiles y no significativas indicando que estas áreas no aportan directamente al desarrollo humano en la orientación del desarrollo de capacidades
- Las dimensiones de clima emocional y la participación y compromiso, de igual forma también presentaron correlaciones muy débiles y a la vez estadísticamente no significativas; por lo que también estas características no son de mucha preponderancia en el desarrollo humano enfocado en la libertad de las personas, por lo menos en la institución objeto de estudio.
- Los resultados de la presente investigación reflejan que los docentes en estos tiempos dan mucha importancia a las relaciones interpersonales y estas deben ser adecuadas, lógicamente quienes se encarga de la gestión debe trabajar en fortalecerla.

## RECOMENDACIONES

Considerando el resultado de la presente investigación hago llegar las siguientes recomendaciones:

- Los directivos de las instituciones educativas, deben tener presente como elemento fundamental de la gestión, alcanzar un buen clima institucional para mejorar el desarrollo humano de los docentes, por ende, en sus resultados.
- Existe la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales implementando programas de desarrollo profesional y actividades de integración para mejorar la cohesión y la comunicación entre los docentes.
- Desarrollar capacidades de liderazgo directivo que influyan en la conducción estratégica y manejo de equipos, promoviendo así un liderazgo efectivo y participativo con sus docentes.
- Si bien, la gestión del director tiene que ver de manera integral en con los recursos humanos, infraestructura entre otros; no debe descuidar ser el promotor de las adecuadas convivencia y buenas relaciones.
- Los docentes, en términos generales, deben promover una convivencia armoniosa entre colegas y otras personas con las que interactúan, para fomentar relaciones duraderas y positivas que contribuyan al desarrollo humano. Esto incluye generar oportunidades de bienestar mediante el fortalecimiento de capacidades que permitan una formación continua y un estado de salud adecuado, favoreciendo así la calidad de vida.
- Fomentar la participación mediante mecanismos que incentivan la colaboración y el compromiso de los docentes en la toma de decisiones y en las diferentes actividades escolares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña Baldeon, M. S., & Ceras Riveros, F. E. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru—Chilca [Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Marlith\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Almeida Guillén, M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95.
- Alvarez Cáceres, R. (1995). *Estadística multivariante y no paramétrica con SPSS Aplicación a las ciencias de la salud* (1ra ed.).
- Carbajal Castro, M. C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa parroquial Santa Rita del distrito de Cotabambas – Apurímac [Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9506>
- Chiavenato, A. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Colmenarejo, R. (2015). Enfoque De Capacidades Y Sostenibilidad. *Aportaciones De Amartya Sen Y Martha Nussbaum. Ideas y Valores*, LXV(160), 121-149.
- Córcega D., A. M. (anamcorcega@hotmail.com), & Subero F., L. J. (tauloluisa@hotmail.com). (2009). Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano «Creación Cantarrana», Cumaná- Estado Sucre. Año 2007—2008. [Thesis]. <http://ri2.bib.udo.edu.ve:8080/jspui/handle/123456789/3571>

- Cueva Osorio, Y. (2018). El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática Marí-a Parado de Bellido Yanacancha, Pasco 2018 [Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2750/3/T026\\_43386914\\_M.pdf.txt](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2750/3/T026_43386914_M.pdf.txt)
- De la Cruz Aranda, G. L. (2024). Clima institucional, gestión pedagógica del director y actitudes asertivas del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco – 2022 [Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/4382>
- De la Hoz Rosales, B. (2019). Emprendimiento y desarrollo humano: Un análisis internacional desde el enfoque de capacidades humanas [Doctorado, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/57741>
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2001). A Multilevel Examination of the Distribution and Effects of Teacher Trust in Students and Parents in Urban Elementary Schools. *The Elementary School Journal*, 102(1), 3-17. <https://doi.org/10.1086/499690>
- Horna-Rubio, A. J., Salazar-Tuanama, R. H., Calla-Vásquez, K. M., & Torres-Rivera, J. L. (2021). Factores determinantes del desarrollo humano: Un estudio de caso de la región San Martín – Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), Article 3.1. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1928>
- Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Administración educativa: Teoría, investigación y práctica* (9na ed., Vol. 1). Mc Graw Hill.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>

- Lino, M. E. G. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, Article 43.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>
- Maslach, C. (2009). *Understanding Burnout*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7916>
- Morris, D. (2002). *El animal humano: Una vision personal de los seres humanos (2.<sup>a</sup> ed.)*. Debolsillo.
- Orosco Flores, L. T. (2023). Clima institucional, liderazgo del director y motivación laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” – Pasco – 2022. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.  
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3761>
- PNUD. (2024). Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024 (Salir del estancamiento, p. 16). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.  
<https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24snapshotsp.pdf>
- Rosales Bonifacio, S. A. (2022). Clima institucional y calidad educativa de los estudiantes de nivel secundaria de la I.E.P. Rubén Darío de Santa María—2020. [Licenciatura, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión].  
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/7038>
- Salazar, M. P. (2000). La libertad no es un lujo. *Scientific Information System*, 2(2), 151-159.
- Saucedo, S. E. G. (2004). Amartya Sen, Development as Freedom. *Perfiles Latinoamericanos*, 12(24), Article 24.

Tedesco, J. C. (2000). *Educación para la Sociedad del Conocimiento* (1.<sup>a</sup> ed.). Fondo de Cultura Económica.

Tejada Salas, H. (2019). *El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega* [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34439>

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta ed.). Ecoe Ediciones.

Unicef Y Cepal, U.-O. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe: Informe regional de monitoreo ODS4-Educación 2030. Perfiles Educativos*, 44(178), 182-199. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.178.61123>

## ANEXOS

### Instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR



#### CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

*Estimad@ docente:*

*A continuación, usted encontrará un cuestionario con los ítems necesarios que permitan medir el clima institucional. Los resultados servirán para plantear, proponer y recomendar acciones de mejora. Este cuestionario es totalmente anónimo, no tienes que poner tu nombre, pero necesitamos que sean respondidas con mucha sinceridad.*

#### I. DATOS GENERALES:

- Sexo:      1. ( ) F                      2. (X) M                      Edad:      61
- Institución Educativa, donde labora: 31774 - San Andrés - Permagshu
- Nivel y/o especialidad: Docente
- Áreas y/o asignaturas de formación a su cargo en la LE.: Docencia

#### II. INDICACIONES:

Marque con una "X" en los siguientes recuadros de acuerdo a lo que tu consideras que es:

*1. Parte: La escala de calificación es la siguiente:*

**Nunca=1      Casi nunca=2      A veces= 3      Casi siempre=4      Siempre=5**

N°	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>						
1	¿Con qué frecuencia <b>interactuás</b> con tus colegas para discutir temas relacionados del trabajo profesional?	1	2	3	X	5
2	¿Te sientes <b>cómodo(a)</b> expresando tus opiniones y preocupaciones a tus colegas de trabajo?	1	2	3	X	5
3	¿Trabajas en equipo con otros docentes de la institución para desarrollar materiales educativos o actividades para los estudiantes?	1	2	3	X	5
4	¿Recibes apoyo de tus colegas cuando enfrentas situaciones o tienes que resolver problemas en tu trabajo?	1	2	3	X	5
5	¿Te sientes capaz de abordar y resolver los conflictos que se presentan entre colegas de manera constructiva?	1	2	3	X	5
6	¿Sientes que recibes apoyo emocional de tus colegas cuando lo necesitas?	1	2	3	4	X
7	¿Existe un ambiente de confianza y camaradería entre los docentes en tu institución?	1	2	3	4	X
8	¿Tus colegas demuestran comprensión y empatía hacia tus preocupaciones y situaciones personales?	1	2	3	X	5
9	¿Te sientes escuchado(a) con tolerancia y comprendido(a) por tus colegas cuando compartes tus experiencias?	1	2	3	X	5
10	¿Se fomenta el reconocimiento y el aprecio mutuo entre colegas en tu institución?	1	2	3	X	5
11	¿Participas activamente en actividades de desarrollo y formación profesional con tus colegas?	1	2	3	4	X



Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
12	¿Consideras que los equipos de trabajo pedagógico de tu institución contribuyen a mejorar tu desempeño como docente?	1	2	3	4	5
13	¿Confías en la capacidad y el compromiso de tus colegas para cumplir con sus responsabilidades laborales?	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes seguro/a al compartir ideas y colaborar con tus colegas en proyectos educativos?	1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo y gestión						
15	¿El liderazgo del director en la institución educativa fomenta la participación y la toma de decisiones compartidas?	1	2	3	4	5
16	¿Sientes que recibes el apoyo necesario de la dirección para realizar tu trabajo de manera efectiva?	1	2	3	4	5
17	¿La Dirección del colegio ofrece recursos y herramientas adecuadas para facilitar el trabajo docente?	1	2	3	4	5
18	¿La dirección de la institución educativa comunica de manera clara los objetivos y las metas (visión – misión) institucionales?	1	2	3	4	5
19	¿Se promueve una comunicación abierta y transparente entre el director y el personal docente?	1	2	3	4	5
20	¿La institución educativa ofrece o promueve oportunidades de desarrollo profesional para el crecimiento y la capacitación del personal docente?	1	2	3	4	5
21	¿Sientes que el director apoya activamente tu desarrollo profesional y tu progreso académico en tu especialidad?	1	2	3	4	5
22	¿El liderazgo del director en la institución educativa promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo entre el personal docente?	1	2	3	4	5
Dimensión: Ambiente físico y recursos						
23	¿Consideras que las condiciones físicas de trabajo contribuyen al bienestar y la comodidad de los docentes de la institución educativa?	1	2	3	4	5
24	¿Hay suficientes recursos educativos (libros, materiales didácticos, tecnológicos, etc.) disponibles para apoyar tu proceso de enseñanza?	1	2	3	4	5
25	¿Existen espacios adecuados para la colaboración y la reunión entre docentes (salas de profesores, salas de reuniones, etc.)?	1	2	3	4	5
26	¿Te sientes seguro/a en tu área de trabajo o institución educativa en términos de seguridad física y protección contra riesgos laborales?	1	2	3	4	5
27	¿La institución educativa cuenta con medidas de seguridad y protocolos de emergencia para proteger la salud y el bienestar de los docentes?	1	2	3	4	5
28	¿Tienes acceso a recursos y materiales actualizados en la institución que te permitan estar al día con las últimas tendencias educativas y tecnológicas?	1	2	3	4	5
Dimensión: Clima emocional						
29	¿Te sientes generalmente feliz y satisfecho/a con tu vida profesional en la institución educativa?	1	2	3	4	5



Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
30	¿Con qué frecuencia experimentas niveles altos de estrés relacionados con tu trabajo como docente de la institución educativa?	1	X	3	4	5
31	¿Sientes que la institución ofrece apoyo adecuado para manejar el estrés y la carga laboral?	1	2	3	X	5
32	¿Recibes apoyo emocional de tus superiores en momentos de dificultad o presión?	1	2	X	4	5
33	¿Te sientes parte de una comunidad educativa que se preocupa por el bienestar emocional de sus miembros o integrantes?	1	2	X	4	5
34	¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por el cumplimiento de tu labor en la institución educativa?	1	2	3	X	5
Dimensión: Participación y compromiso						
35	¿Con qué frecuencia participas en actividades extracurriculares o eventos organizados por la institución educativa?	1	2	X	4	5
36	¿Te sientes motivado/a para contribuir activamente en actividades que promuevan el desarrollo institucional?	1	2	X	4	5
37	¿Has participado en proyectos colaborativos con otros docentes para mejorar la calidad de la enseñanza en la institución?	1	2	X	4	5
38	¿Te sientes comprometido/a con la mejora continua de los procesos educativos en tu institución?	1	2	X	4	5
39	¿Sientes que tienes voz y voto como docente en la toma de decisiones para resolver problemas que afectan la institución?	1	2	X	4	5
40	¿La administración o gestión promueve la participación del personal docente en la formulación de políticas y estrategias institucionales?	1	2	3	X	5
41	¿Te identificas con la misión, visión y valores de tu institución educativa?	1	2	3	X	5
42	¿Te sientes parte de una comunidad educativa que practica la unidad y el compromiso con su labor docente?	1	2	3	X	5

II. Parte: La escala de calificación es la siguiente:

Muy malo=1      Malo=2      Regular= 3      Bueno=4      Muy bueno=5

Nº	Ítems	MM	M	R	B	MB
43	¿Cómo valorarías la eficacia de los procesos de resolución de conflictos en tu institución?	1	2	X	4	5
44	¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en términos de positividad y camaradería entre los docentes?	1	2	X	4	5
45	¿Cómo percibes el estilo de liderazgo del director/a de la institución educativa?	1	2	3	X	5
46	¿Cómo evaluarías la calidad de las instalaciones físicas de la institución educativa (aulas, laboratorios, áreas comunes, etc.)?	1	2	X	4	5
47	¿Cómo calificarías tu bienestar emocional en el entorno laboral?	1	2	3	X	5
48	¿Qué tan satisfecho/a estás con tu trabajo como docente en la institución?	1	2	3	X	5

Muchas gracias por su colaboración.



### CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO HUMANO – ACCESO A OPORTUNIDADES

Estimad@ docente:

A continuación, usted encontrará un cuestionario con los ítems necesarios que permitan medir el desarrollo humano. Los resultados servirán para plantear, proponer y recomendar acciones de mejora. Este cuestionario es totalmente anónimo, no tienes que poner tu nombre, pero necesitamos que sean respondidas con mucha sinceridad.

#### I. DATOS GENERALES:

- Sexo: 1. (  ) F                      2. (  ) M                      Edad: 54
- Institución Educativa, donde labora: 31714 San Andrés + Piscocha
- Nivel y/o especialidad: Primaria
- Áreas de formación a su cargo en la I.E.: Primaria

#### II. INDICACIONES:

Marque con una "X" en los siguientes recuadros de acuerdo a lo que tu consideras que es:

I. Parte: La escala de calificación es la siguiente:

Nunca=1      Casi nunca=2      A veces= 3      Casi siempre=4      Siempre=5

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Condición laboral</b>						
1	¿La institución educativa ayuda aprovechar las oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento en la carrera docente?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
2	¿Te sientes apoyado/a por tu institución en tu búsqueda de capacitación y formación continua para mejorar tus habilidades y competencias?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
<b>Dimensión: Desempeño profesional</b>						
3	¿Te sientes competente en tu nivel y especialidad en la que trabajas como docente?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
4	¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para cumplir con tus responsabilidades de enseñanza de manera efectiva?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
5	¿Recibes retroalimentación constructiva y periódica de tus superiores sobre tu desempeño como docente?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
6	¿Te sientes satisfecho/a con los procesos de monitoreo y/o supervisión que se llevan a cabo en la institución educativa?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
7	¿Participas activamente en actividades de capacitación profesional para mantener tus conocimientos actualizados?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
8	¿Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la institución educativa?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
<b>Dimensión: Desarrollo personal</b>						



Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
9	¿Te tomas tiempo para reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades, asumes la mejora como docente?	1	2	X	4	5
10	¿Consideras que tienes un buen entendimiento de ti mismo/a y de tus necesidades personales y profesionales?	1	2	X	4	5
11	¿Sientes que tienes un adecuado equilibrio entre tu vida laboral como docente y tu vida personal fuera del trabajo?	1	2	3	X	5
12	¿Puedes dedicar tiempo suficiente a actividades y situaciones personales fuera del ámbito laboral para tu bienestar general?	1	2	3	X	5
13	¿Crees que las habilidades de empatía, inteligencia emocional y habilidades de comunicación impactan en tu bienestar personal y en tus relaciones con los estudiantes y colegas?	1	2	3	X	5
14	¿Tomas medidas o acciones para cuidar tu bienestar físico, mental y emocional?	1	2	3	X	5
Dimensión: Oportunidad de formación						
15	¿Sientes que tienes suficientes oportunidades para participar en actividades de desarrollo profesional?	1	2	X	4	5
16	¿Percibes que la formación profesional recibida te ha preparado adecuadamente para enfrentar los cambios y demandas en la enseñanza?	1	2	X	4	5
17	¿Has podido aplicar los conocimientos adquiridos en la formación durante tu práctica educativa de manera efectiva?	1	2	3	X	5
18	¿Cuál sería tu nivel de participación en los procesos de formación continua, si tu institución desarrollaría eventos académicos (talleres, cursos, seminarios, etc.)?	1	2	X	4	5
Dimensión: Proyecto de vida						
19	¿Tienes claridad sobre tus metas y objetivos personales y profesionales a corto y largo plazo?	1	2	X	4	5
20	¿Tienes objetivos definidos para alcanzar tus metas y las acciones necesarias para lograrlas?	1	2	X	4	5
21	¿Sientes que tu trabajo como docente está alineado con tu sentido de vida y contribuye a tu realización personal?	1	2	3	X	5
22	¿Afrontas con facilidad los cambios inesperados en tu vida personal y profesional?	1	2	3	X	5
23	¿Hay actividades en tu trabajo que te brindan mucha satisfacción y sentido de logro?	1	2	X	4	5
24	¿Consideras que has desarrollado un plan para tu crecimiento y desarrollo personal y profesional?	1	2	X	4	5

II. Parte: La escala de calificación es la siguiente:

Muy malo=1      Malo=2      Regular=3      Bueno=4      Muy bueno=5

Nº	Ítems	MM	M	R	B	MB
25	¿Cómo calificarías la carga de trabajo en términos de cantidad y complejidad?	1	2	X	4	5
26	¿Existe un entorno físico de trabajo seguro y saludable en la institución educativa?	1	2	X	4	5



Muy desacuerdo=1    Desacuerdo=2    Ni de acuerdo, ni desacuerdo= 3    De acuerdo=4  
Muy de acuerdo=5

Nº	Ítems	MM	M	R	B	MB
27	¿Consideras que las decisiones tomadas para mejorar tus habilidades, ampliar tus conocimientos y alcanzar tus aspiraciones profesionales y personales son las pertinentes?	1	2	X	4	5
28	¿Consideras que tu salario es justo y adecuado para tus responsabilidades como docente en la institución?	1	2	X	4	5
29	¿Sientes que tu carga de trabajo es manejable y equilibrada con tus otras responsabilidades sociales o personales?	1	2	X	4	5
30	¿Consideras que el autocuidado es importante para tu desarrollo personal y profesional como docente?	1	X	3	4	5

*Muchas gracias por su colaboración.*

ANEXO: INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. Cuestionario sobre el clima institucional:  
 Experto 1.



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Yo Oswaldo LOPEZ SOSA con D.N.I. N°: 04208737 profesional psicólogo y/o especialista en Ciencias de la educación ostento el grado académico de Psicología educativa y ejerzo la carrera profesional en de Economía. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento "CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL", que será aplicado en el mes de abril - mayo del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA MALPARTIDA, Sulma Felicia.**

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:



N°	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente
		1	2	3	4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación				X
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación			X	
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación			X	
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión			X	
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión			X	
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

Observaciones:

Lugar y Fecha: Cerro de Pasco, 18 de marzo de 2024

Firma del Profesional y/o Experto  
 DNI: 04208737  
 Teléfono: 971558102

Experto 2:

		Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	Escuela de Post Grado
---	---	--	-----------------------

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Santiago Rivera, Lucy Inés, con D.N.I.  
N°: 04065481, profesional y/o especialista en  
Lengua - Literatura, ostento el grado académico de  
Doctorato en educación y ejerzo la carrera  
profesional en Docente de Educación Secundaria. Por medio de la  
presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento  
"CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL", que será aplicado en el mes de abril - mayo  
del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA MALPARTIDA,**  
**Sulma Felicia.**

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Excelente 4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación			/	
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar			/	
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación				/
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación				/
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión			/	
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión			/	
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información			/	



Observaciones:

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

  
Firma del Profesional y/o Experto  
DNI: 04065481  
Teléfono: 945769919

**LUCY I. SANTIAGO RIVERA**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
D.N.I. 04065481

Experto 3:

		Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	Escuela de Post Grado
---	---	--	-----------------------

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Hurtado Mellado, Oscar Ed., con D.N.I.  
Nº: 20892846, profesional y/o especialista en  
Economista, ostento el grado académico de  
Gestión Empresarial y ejerzo la carrera  
profesional en UNDA C - Economía. Por medio de la  
presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento  
"CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL", que será aplicado en el mes de abril - mayo  
del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA MALPARTIDA,  
Sulma Felicia.**

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Nº	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente
		1	2	3	4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación				X
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación				X
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación			X	
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión			X	
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión				X
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

Observaciones:

Lugar y Fecha: Pisco, 21 de marzo 2024

  
Firma del Profesional y/o Experto  
DNI: 20892846  
Teléfono: 962130033

### RESULTADOS VALIDACION DE EXPERTOS

Jueces	Prom.
Experto 1	0.86
Experto 2	0.82
Experto 3	0.92
Promedio Total	0.866666667

### CALIFICACIÓN GLOBAL

Categoría	Intervalo	Decisión
Desaprobado	0,00 a 0,59	
Observado	0,60 a 0,69	
Aprobado	0,70 a 1.00	X



### CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

<b>0.87</b>
-------------

En este caso el instrumento es válido y aplicable

## 2. Cuestionario desarrollo humano.

Experto 1:

		Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	Escuela de Post Grado
---	---	--	-----------------------

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


Yo, Oswaldo LOPEZ SASA, con D.N.I.  
N°: 04208737 profesional y/o especialista en  
Ciencias de la educación, ostento el grado académico de  
Psicología educativa y ejerzo la carrera  
profesional en de Economía. Por medio de la  
presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento  
"CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO HUMANO - ACCESO", que será aplicado en el mes de abril  
- mayo del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA  
MALPARTIDA, Sulma Felicia**.

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:



N°	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Excelente 4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación				X
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación				X
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación				X
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión				X
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión				X
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

Observaciones:

Lugar y Fecha: Cerro de Pasco 18 de marzo 2024

  
Firma del Profesional y/o Experto  
DNI: 04208737  
Teléfono: 771558102

Experto 2:

		Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	Escuela de Postgrado
---	---	--	----------------------

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Santiago Rivera, Lucy Inés con D.N.I.  
N°: 04065481 profesional y/o especialista en  
Lengua - Literatura, ostento el grado académico de  
Doctora en educación y ejerzo la carrera  
profesional en Docente en educación secundaria. Por medio de la  
presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento  
"CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO HUMANO - ACCESO", que será aplicado en el mes de abril  
- mayo del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA  
MALPARTIDA, Sulma Felicia**.

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes  
apreciaciones:

N°	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Excelente 4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación			✓	
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar			✓	
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación				✓
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación				✓
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión			✓	
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión			✓	
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información			✓	

Observaciones:

---



---

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

  
Firma del Profesional y/o Experto  
DNI: 04065481  
Teléfono: 945769919

**LUCY I. SANTIAGO RIVERA**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN  
D.N.I. 04065481

Experto 3:

		Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión LICENCIADA	Escuela de Post Grado
---	---	--	-----------------------

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


Yo, Hurtado Mellado, Oscar Wilfredo, con D.N.I.  
N°: 20592846, profesional  y/o especialista en  
ECONOMISTA, ostento el grado académico de  
GRADUADO EMPRESARIAL y ejerzo la carrera  
profesional en UNDAC - ECONOMIA. Por medio de la  
presente hago constar que he revisado, con fines de validación, el instrumento  
"CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO HUMANO - ACCESO", que será aplicado en el mes de abril  
- mayo del 2024, en el desarrollo de la investigación de la Bach.: **CASTAÑEDA  
MALPARTIDA, Sulma Felicia.**

Luego de hacer las verificaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	VALORES			
		Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Excelente 4
01	El instrumento presenta coherencia con el problema de investigación			X	
02	El instrumento evidencia el problema a solucionar				X
03	El instrumento guarda relación con los objetivos propuestos de investigación				X
04	El instrumento facilita la comprobación de hipótesis que plantea la investigación			X	
05	Los indicadores son los correctos por cada dimensión				X
06	La redacción de los ítems es clara y apropiada por cada dimensión				X
07	En general el instrumento permite un manejo ágil de la información				X

Observaciones:

Lugar y Fecha: Parco, 21 de Marzo 2024

  
Firma del Profesional y/o Experto  
DNI: 20592846  
Teléfono: 962130033

## RESULTADOS VALIDACION DE EXPERTOS

Jueces	Prom.
Experto 1	1
Experto 2	0.82
Experto 3	0.93
Promedio Total	0.916666667

### CALIFICACIÓN GLOBAL

Categoría	Intervalo	Decisión
Desaprobado	0,00 a 0,59	
Observado	0,60 a 0,69	
Aprobado	0,70 a 1.00	X

### CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

<b>0.92</b>
-------------

En este caso el instrumento es válido y aplicable

## b. FIABILIDAD DE LA ESCALA UTILIZADA

### Instrumento 1: Clima Institucional

Para esta variable se han presentado 48 ítems o elementos en una escala de tipo Likert del 1 al 5. En la siguiente tabla mostramos el resultado del coeficiente de fiabilidad

#### Estadísticas de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	48

Los resultados nos muestran que el instrumento es de muy alta confiabilidad

### Instrumento 2: Desarrollo Humano - acceso

Para esta variable se han presentado 30 ítems o elementos en una escala de tipo Likert del 1 al 5. En la siguiente tabla mostramos el resultado del coeficiente de fiabilidad

#### Estadísticas de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	30

Los resultados indican que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

## Evidencia de aplicación del instrumento



Docente de la institución educativa está muy atento respondiendo el cuestionario de clima, en interior de un ambiente de clases.



La profesora de la institución educativa N° 31774, respondiendo el instrumento relacionado al desarrollo humano, en el patio del plantel.



La investigadora Sulma Castañeda, ingresando a la Institución Educativa N° 31774 San Andrés de Paragsha, para iniciar la aplicación de los instrumentos.



