UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

T E S I S

Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco 2020

Para optar el grado académico de Maestro en:

Docencia en el Nivel Superior

Autor:

Bach. Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Asesor:

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Cerro de Pasco - Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

T E S I S

Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco 2020

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

_____	_____
Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL	**Dr. Werner Isaac SURICHAQUI HIDALGO**
PRESIDENTE	**MIEMBRO**

_____

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO

MIEMBRO

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 176-2026- 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:
Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

TIPO DE TRABAJO:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
CALIDAD DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2020

ASESOR (A): Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Índice de Similitud:
20%

Calificativo
APROBADO

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

Cerro de Pasco, 04 de setiembre del 2026

Firma Digital UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN [AVANZADA]
Firmado digitalmente por ALEJOS LOPEZ Jacinto Alejandro FAU 20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.09.2026 10:31:02 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
DIRECTOR

c.c. Archivo
JLBD/EPG

DEDICATORIA

A mi familia

Por motivar diariamente mi

Desarrollo profesional.

A mis padres

Por ser la columna vertebral de mi

formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento al Dr. Rómulo Víctor Castillo Arellano, quien me oriento el proceso de investigación.

De igual modo, a los docentes de la Maestría en Docencia en el nivel superior.

Manuel Pomazongo Goyas

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre Calidad docente y clima Institucional en la maestría de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. El estudio es de tipo científica básica. El nivel de investigación es correlacional. El diseño utilizado en la presente investigación es de tipo No Experimental. Se trata de un estudio que mide la correlación entre las variables: calidad docente y clima institucional.

La investigación tuvo una nuestra de 45 docentes de la escuela de posgrado. Y recogimos la información mediante una encuesta con el cuestionario estructurado y el logro de los objetivos diseñados utilizamos u n a escala tipo Likert ambos instrumentos fueron elaborados por el autor y validados por juicio de expertos.

Los datos cuantitativos se analizaron mediante estadísticos los que finalmente evidenciaron que existe una correlación significativa entre las variables calidad docente y clima institucional.

Palabras Clave: calidad docente, clima institucional.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship that exists between Teaching Quality and Institutional Climate in the master's degree of the graduate school of the Daniel Alcides Carrión National University. The study is of a basic scientific type. The level of research is correlational. The design used in this research is Non-Experimental. This is a study that measures the correlation between the variables: teaching quality and institutional climate.

The research involved 45 graduate school teachers. And we collected the information through a survey with the structured questionnaire and the achievement of the designed objectives, we used a Likert-type scale, both instruments were developed by the author and validated by expert judgment.

The quantitative data were analyzed using statistics, which finally showed that there is a significant correlation between the variables of teaching quality and institutional climate.

Keywords: teaching quality, institutional climate

INTRODUCCIÓN

En relación con la educación superior, la calidad de la enseñanza y el clima institucional juegan un papel vital en el éxito académico y profesional de los estudiantes. La relación entre estos dos factores afecta no sólo la educación académica, sino también la experiencia integral de los estudiantes y el desarrollo de habilidades necesarias en el mundo laboral. La calidad de la enseñanza se define como la capacidad de un docente para brindar una enseñanza eficaz y significativa que no sólo imparta conocimientos, sino que también desarrolle las habilidades críticas, analíticas y prácticas de los estudiantes. Esto significa un aprendizaje profundo de las materias que imparten, así como habilidades de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo y participativo. Por otro lado, el clima institucional incluye el ambiente organizacional y el ambiente social de las instituciones educativas, incluyendo la cultura académica, el ambiente colaborativo, el liderazgo administrativo y el apoyo institucional. Un clima institucional positivo puede mejorar la motivación de los estudiantes y el rendimiento académico, mientras que un clima negativo puede crear problemas importantes que afecten la calidad del aprendizaje y el bienestar de la comunidad educativa. El enfoque de este estudio es analizar la relación entre la calidad de la enseñanza y el clima institucional en el contexto de los programas de posgrado con el fin de identificar factores que contribuyan a la mejora continua de la enseñanza. En el entorno académico en evolución, es fundamental comprender cómo interactúan estas variables entre sí y cómo optimizarlas para brindar una educación superior de alta calidad. Utilizando una metodología rigurosa que incluye recopilación de datos tanto cualitativos como cuantitativos, este estudio intentará proporcionar una visión integral de cómo la calidad de la enseñanza y el clima institucional influyen en la experiencia de los graduados. Los resultados de este estudio no sólo contribuirán al conocimiento académico en el campo de la educación, sino que también proporcionarán recomendaciones prácticas para mejorar la calidad de los programas de posgrado y el entorno académico en general.

INDICE

Páginas

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

INDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema 1

1.2. Delimitación de la investigación 2

1.3. Formulación del problema 2

1.3.1. Problema general 2

1.3.2. Problemas específicos 2

1.4. Formulación de objetivos 3

1.4.1. Objetivo general 3

1.4.2. Objetivos específicos 3

1.5. Justificación de la investigación 3

1.6. Limitaciones de la investigación 4

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio 5

2.1.1. Internacional 5
2.1.2. Nacional 6
2.1.3. Local 7
2.2. Bases teóricas – científicas 7
2.3. Definición de Términos Básicos 25
2.4. Formulación de hipótesis 26
2.4.1. Hipótesis general 26
2.5. Identificación de variables 26
2.6. Definición Operacionalización de Variables 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación 29
3.2. Nivel de investigación 29
3.3. Método de investigación 29
3.4. Diseño de investigación 30
3.5. Población y muestra 30
3.5.1. Población 30
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 31
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. 31
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 32
3.9. Tratamiento estadístico 33
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica. 35

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo 38

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados 38

4.3. Prueba de Hipótesis..... 54

4.4. Discusión de resultados..... 55

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Página

Tabla 1. Calidad docente y clima institucional 27

Tabla 2. Confiabilidad 32

Tabla 3. Interpretación cualitativa del porcentaje 35

Tabla 4. Frecuencia de la pregunta 1 38

Tabla 5. Frecuencia de la pregunta 2 39

Tabla 6. Frecuencia de la Dimensión *Selección Docente 40

Tabla 7. Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural 41

Tabla 8. Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural 42

Tabla 9. Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural 43

Tabla 10. Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes 44

Tabla 11. Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes 45

Tabla 12. Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes 46

Tabla 13. Frecuencia de la Dimensión: Identidad Institucional 47

Tabla 14. Frecuencia Clima Institucional 48

Tabla 15. Frecuencia Clima Institucional 49

Tabla 16. Frecuencia Clima Institucional 50

Tabla 17. Frecuencia Dimensión: Integración Institucional 51

Tabla 18. Análisis de los resultados de las variables 52

Tabla 19. Análisis de los resultados de las variables 53

ÍNDICE DE FIGURAS

Página

Figura 1. Gráfico de la pregunta 1 39

Figura 2. Gráfico de la pregunta 2 40

Figura 3. Gráfico de la pregunta 3 41

Figura 4. Gráfico de la pregunta 4 42

Figura 5. Gráfico de la pregunta 6 43

Figura 6. Gráfico de la pregunta 7 44

Figura 7. Gráfico de la pregunta 8 45

Figura 8. Gráfico de la pregunta 9 46

Figura 9. Gráfico de la pregunta 10 47

Figura 10. Gráfico de la pregunta 11 48

Figura 11. Gráfico de la pregunta 12 49

Figura 12. Gráfico de la pregunta 13 50

Figura 13. Gráfico de la pregunta 14 51

Figura 14. Gráfico de la pregunta 15 52

Figura 15. Gráfico 53

Figura 16. Gráfico 54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La calidad ha sido un concepto utilizado por diversas instituciones a lo largo de los años y se ha vuelto indispensable y hoy en día se cree que algo de calidad puede estar a la altura de todas las expectativas. La calidad incluye las características de un producto que, si estas características son tangibles e intangibles, satisfacen las necesidades del consumidor. Hoy en día, estos conceptos se han aplicado a todos los ámbitos, incluido el educativo. En el Perú se puede decir que el avance de la educación y los cambios que trae consigo la llegada de un nuevo nivel de conocimiento no van por el mismo camino. En este contexto, se propone encontrar nuevas formas de gestionar el conocimiento institucional expresado en formas que se relacionen con formas de trabajar y aprender. (Brow & Moberg, 1990), plantea que el clima está relacionado con las características del ambiente de trabajo y es percibido por los miembros de la organización, y estas características dominan de diferentes maneras el comportamiento basado en la satisfacción y la motivación. hacer funcionar. En el sistema educativo de las escuelas de doctorado se realizan actividades en el ámbito de la educación de calidad, por lo que es necesario que

los docentes cuenten con un centro de trabajo donde puedan trabajar en paz y armonía. Emplear buenos profesores que sean expertos en su materia, adoptar métodos que lleguen a los estudiantes, participar en un aprendizaje significativo y proporcionar un buen ambiente.

1.2. Delimitación de la investigación

Por esta razón, la calidad de la enseñanza y el clima institucional se convierten en elementos fundamentales para verificar y analizar información veraz sobre los requerimientos, elementos y actores del proceso educativo. Debe proporcionar información útil que beneficie a los estudiantes y haga que los profesores se sientan cómodos. El clima es una representación del ambiente de trabajo de un docente. Por tanto, es necesario conocer y confirmar si existe calidad de enseñanza y buen ambiente en el programa de maestría.

Delimitación espacial. El estudio se realizó en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión mención Docencia en el nivel superior.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calidad docente y el clima institucional en la en la Maestría Docencia en el nivel superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco?

1.3.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo se relaciona la selección docente con el clima institucional en la Maestría Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco?

b. ¿Cómo se relaciona la organización estructural con el clima institucional en la Maestría Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco?

c. ¿Cómo se relacionan los valores de los docentes con el clima institucional en la Maestría Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la calidad docente y el clima institucional en la Maestría Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar cómo se relaciona la selección docente y el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco
- ✓ Determinar cómo se relaciona la organización estructural y el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco.
- ✓ Determinar cómo se relacionan los valores de los docentes y el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

El propósito de este estudio, en forma de contribuciones prácticas, es sentar una base teórica para la solidez de las relaciones variables en el tiempo y el espacio antes mencionadas y proporcionar una base para otros estudios en el futuro. Una vez más, hasta la fecha no hay estudios sobre estas dos variables, por lo que existe una laguna de conocimiento al respecto. En cuanto a la aplicabilidad del método, herramientas de investigación como la Escala de Orientación a la calidad docente y clima institucional pueden utilizarse para diagnosticar el estatus cambiante del personal docente en otras

universidades. Desde un punto de vista social, este estudio proporciona información de gran utilidad para profesores universitarios, empleados, especialmente estudiantes, y otras partes interesadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

La gran limitación en estos tipos de investigación social, son el tiempo que disponen los sujetos de investigación y más aún en el por las características muy peculiares que presentan los docentes desde la perspectiva de la selección y heterogeneidad de instituciones a las que pertenece es ya que ellos son seleccionados por la dirección de la unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación; pero nada que haya impedido terminar esta investigación, coordinamos con la dirección, y recibimos gran apoyo de parte de ella, indicaron un día y hora para las encuestas en conjunto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacional

(Martínez, 2013) realizó un estudio sobre "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes asociados al departamento de preóptica" y concluyó que las instalaciones físicas cumplen con los requisitos de un puesto de trabajo adecuado. Un gerente líder integra a los empleados en los procesos internos y gestiona los requisitos de modo que las funciones se realicen sin dificultad, existan las personas adecuadas para guiar la participación en el trabajo y los determinantes del desarrollo de la vida se organicen a través de la autoridad. También se sabe que la información tiene un efecto beneficioso en todos los niveles, la información se transmite por escrito a todos los niveles del departamento. En cuanto al desempeño de los docentes, observamos que los docentes tienen las habilidades y competencias necesarias y trabajan en equipo para lograr las metas de la institución. También se observa que la producción del trabajo se organiza según criterios de eficiencia y se fomenta el trabajo en equipo para crear planes, y así aumenta el nivel de productividad en el departamento.

Para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, se calculó el coeficiente humano para determinar la correlación entre las variables y el resultado fue de 0.269, lo que indica una correlación positiva débil. (Caligiore & Díaz, 2003), en un trabajo de investigación titulado "Organizational Climate and Faculty Performance at the University of Los Angeles". Caso de Estudio", que tiene como objetivo integrar funciones que ayuden a orientar, desarrollar y actualizar los procesos de gestión y toma de decisiones y aumentar su flexibilidad y eficiencia. Además, trabajan para optimizar el desempeño profesional de los docentes asociados a la unidad, de manera que mejoren habilidades, contribuyendo así a mejorar la calidad de la educación de los futuros profesionales sanitarios. Teniendo esto en cuenta, la propuesta estará dirigida a profesores, directores y miembros de juntas directivas de facultades de medicina. También se ha demostrado que los gerentes quieren comprender los procesos de gestión para gestionar el desempeño organizacional de la institución. Se concluyó que existe una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño en el aprendizaje.

2.1.2. Nacional

(Lagos, 2014), en su artículo "El impacto del clima organizacional en Desempeño de los docentes de secundaria en esta institución. La Educación Privada Trilce Salaverry - ubicada en el Distrito Jesús María, Provincia de Lima - Región Lima, realizó un estudio básico en el año 2011 con un diseño no experimental y transversal. Utiliza técnicas de regresión estadística y variables de correlación comunes. que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el aprendizaje.

2.1.3. Local

Al visitar las diferentes bibliotecas de la localidad no se encontró trabajos similares a nuestro objeto de estudio.

2.2. Bases teóricas – científicas

Según (Castilla, 2011), el desarrollo de actividades de aprendizaje debe cumplir con ciertos requisitos para asegurar la calidad, especialmente durante diversos cambios como el actual. Según (Beck & Kosnik, 2016), los procesos de aprendizaje informal son fuentes de conocimiento que contribuyen a la calidad de la enseñanza, estos procesos informales se dejan para que los estudiantes los analicen porque son un componente esencial.:

Características de una docencia de calidad

Contenido del curso Para (Vizcarro, 2003) son los siguientes:

Seleccionar y adaptar contenidos y objetivos bien diseñados, detallando cómo los profesores alcanzarán estos objetivos y cómo serán evaluados. Características de las presentaciones en clase.

Capacidad de planificación y debate, fácil comunicación, explicaciones precisas, etc. Realización de cursos

Estrategias de enseñanza y gestión, disponibilidad de los estudiantes, calidad de la retroalimentación, organización de los asistentes docentes u otros docentes, planificación de las tareas de los estudiantes como tareas, preparación de materiales, etc. educación de ocio Dar asesoramiento a los estudiantes, organizar materias de estudio y planes de estudio, materiales de estudio, etc.

Calidad de los aprendizajes

Como resultado de la enseñanza cualitativa, el aprendizaje de habilidades generales y específicas, el impulso de los estudiantes a seguir aprendiendo, etc. Actitud

profesional y crítica.Formar meditación y previsión, cooperación grupal, autoevaluación y participación en proyectos innovadores. Por otro lado (Vizcarro, 2003) afirma que existen tres elementos básicos en el proceso de aprendizaje, en este caso son los alumnos, el docente y el entorno. Los alumnos valoran lo que han hecho los profesores. De esta manera, las opiniones expresadas por el alumno son resultado de su proceso de percepción y son provocadas por el comportamiento del objeto de percepción (el profesor). Los estudiantes valoran la calidad de sus docentes, y esta percepción debe cumplir con los siguientes requisitos:

Mejorar el desempeño laboral de los candidatos mediante el desarrollo de habilidades necesarias por la organización. - Satisfacer las necesidades de los candidatos. Estas demandas están dirigidas al desarrollo intelectual, la movilidad social y salarios más altos. - Los graduados sean capaces de hacer una contribución efectiva a la sociedad y apoyar sus procesos de desarrollo económico y social. En la evaluación docente participan diferentes actores con diferentes expectativas. Los estudiantes son únicos, están en contacto directo con el maestro en el aula como espectadores de las habilidades y destrezas del maestro durante todo el año escolar. Los maestros se revelan uno por uno, los estudiantes se sienten incómodos al ser calificados porque tienen ciertas creencias sobre los estándares que se utilizan. Aunque muchos estudiantes aprovechan la oportunidad para expresar su insatisfacción con el comportamiento de sus profesores fuera del aula, las percepciones de los estudiantes sobre los profesores se consideran un indicador altamente confiable en los programas de evaluación.

Consideraciones fundamentales para una docencia de calidad

Selección de docentes

Según (Gouveia & Montiel, 2006), toda institución educativa opera sobre la base del esfuerzo humano como participante del entorno social. La efectividad de su operación

no está relacionada con la capacidad de administrar adecuadamente sus recursos humanos, también está la importancia de los procesos y procedimientos para asegurar el capital necesario para lograr sus objetivos. El actual proceso de selección es emblemático de un enfoque de gestión que tiene en cuenta enfoques innovadores destinados a la optimización según los objetivos. llegar. ¿Cómo se elige a los profesores?

Según (MakConsultores, 2012) podemos ver que los docentes son parte esencial de la institución. De ello depende el éxito de la institución, por lo que es necesario planificar el proceso de selección de educadores de acuerdo a los objetivos de la organización para ayudar a integrar a las personas adecuadas. Considere los siguientes indicadores:

Definición de un perfil: a la hora de definir el perfil de una persona se deben tener en cuenta tres elementos: formación profesional, características personales y experiencia. Cuando hablamos de preparación profesional, hablamos de tus habilidades técnicas profesionales como docente. Cuando hablamos de cualidades personales, hablamos del temperamento del docente y, finalmente, la experiencia se refiere a las habilidades adquiridas a través de la práctica docente.

Determinar los puestos a cubrir: Es muy importante estimar cuántas vacantes se necesitan. En ocasiones las instituciones no cuentan con una plantilla docente completa porque no se han evaluado adecuadamente las vacantes a cubrir. Invitación, reclutamiento, valoración y selección: Estas son las etapas del proceso de selección:

Convocatoria: debemos reconocer plenamente los medios de convocatoria, es decir aquellos que nos permitan llegar al mercado de docentes que queremos integrar. Hay anuncios en periódicos e Internet. - Contratación: enviar currículums y recopilar candidatos calificados para su evaluación. - Evaluación: la evaluación recomienda:

En la evaluación se deberán tener en cuenta las siguientes fases en el siguiente orden y eliminación: evaluación del curso, evaluación psicológica, evaluación de conocimientos, evaluación de competencias (clase modelo), encuesta de referencia personal y entrevista personal. Evaluación de CV: esto debe hacerse utilizando un sistema de puntuación eficaz para seleccionar a los solicitantes.

Evaluación psicológica: esta parte del proceso debe ser realizada por un experto, un psicólogo, quien desarrollará un conjunto de pruebas adecuadas a la situación requerida. Prueba de conocimientos: En la evaluación se debe tener en cuenta la forma de preparar y formular las respuestas. Lecciones demostrativas: En este contexto, se debe considerar la evaluación de tres indicadores: aprendizaje de la materia, enseñanza y gestión de emergencias. Respecto al último punto, se recomienda realizar algunas preguntas que le den al candidato dificultad para determinar el nivel de experiencia. Acerca de las encuestas de recomendación personal: evalúe el desempeño de los candidatos, características, valores, motivos de despido, etc. Los candidatos que procederán a las entrevistas personales serán aquellos que hayan ganado las rondas anteriores. Esta entrevista personal nos ayudará a evaluar las capacidades del candidato. - Selección: Luego de todas las evaluaciones, se elaborará una lista de méritos y se seleccionarán nuevos docentes en función del número de vacantes. Integración e incorporación: los candidatos seleccionados deben integrarse lo antes posible, ya que es importante capacitar al nuevo profesorado sobre los objetivos, estrategias y procedimientos de la institución.

Organización Estructural

(DiMaggio y Powell, 1999) señalan que si bien las normas introducen orden y resuelven problemas, el uso de protocolos institucionales crea conflictos y desacuerdos. El propósito de las escuelas no es servir a la sociedad, sino servir a quienes tienen

suficiente poder de negociación para imponer nuevas normas (Romero, 1999). Un factor importante en la estructuración de su relación con el medio ambiente es la madurez de la organización en función de su historia y prácticas a lo largo de los años. Se entiende que la organización opera de acuerdo a su plan formal y se apega a planes previamente establecidos. Sin embargo, diversos investigadores creen que existen diferencias significativas entre las organizaciones formales e informales. Las organizaciones formales a menudo están poco organizadas, los elementos estructurales están vagamente relacionados entre sí y a menudo se infringen las reglas. Las organizaciones no pueden organizar formalmente tareas o asignaciones porque sus reglas formales crearían contradicciones**.**

Conflicto

Según (Hall, 1996), las limitaciones que enfrentan los candidatos se pueden observar en el modelo de paradoja. Es necesario tomar decisiones, pero a veces, lamentablemente, el consenso para una decisión concreta es tan bajo que dura poco y la decisión se revoca rápidamente. Las decisiones organizacionales perjudican a diferentes grupos de diferentes maneras. Por lo tanto (Perrow, 1991) sostiene que en las organizaciones los miembros luchan por la seguridad, el poder, la supervivencia, la agencia y la autonomía y una variedad de recompensas. Las organizaciones están formadas por entidades que pueden compartir un objetivo común, pero tienen diferentes prioridades. La tarea del poder es minimizar estos conflictos, los más importantes de los cuales son los que involucran a grupos, ya que los grupos pueden movilizar más recursos. El modelo de competencia sugiere que se deben llegar a compromisos entre todos los grupos de interés en cuanto a limitaciones, objetivos y beneficios. Cuando se enfrentan recursos limitados, el orden en que se hacen las concesiones depende de las relaciones de poder y las alianzas dentro de la organización, así como de las presiones externas.

Proceso de toma de decisiones: se permite que prevalezca la racionalidad limitada (Romero, 1999) afirma que las organizaciones tienen un conjunto de requisitos para el desarrollo de sus procesos de trabajo. Si quieres cumplir, tienes que tomar una decisión y elegir una alternativa. Pero en la vida cotidiana, los sujetos se comportaban como si cumplieran la ley, supieran hacer las cosas. Decisión: Cambiar de estrategia. Implica cambios en toda la organización a medida que la estrategia busca resolver problemas internos y responder a señales del entorno. Los investigadores sin financiación pueden optar por variar las estrategias dentro del mismo conjunto de reglas del juego, brindando amplias oportunidades de aprender no sólo del juego, sino también de las experiencias de otros jugadores en juegos similares. Solución: cambiar el entorno

Si esta persona tiene habilidades de negociación, podrá comunicarse con los funcionarios y encontrar formas de aprobar el proyecto, así como hablar con los miembros del comité para comprender cómo se puede aprobar el proyecto. Decisión: no hacer nada No hacer nada también es una decisión porque puedes confiar en que la situación cambiará y será beneficiosa. Este tipo de toma de decisiones se utiliza cuando no existe presión por parte de la autoridad. El cambio en la toma de decisiones depende en gran medida de las habilidades de negociación del sujeto. La percepción depende tanto del mensaje que recibe el sujeto político como de cómo el sujeto político recibe el mensaje.

Esta información es procesada y así asociada a un proceso de expansión de nuevos conocimientos que crea nuevas rutinas (Romero, 1999). Este proceso requiere un tiempo considerable y habilidades de negociación que la profesión ha desarrollado. Las instituciones y disciplinas liberan así procesos de aprendizaje que utilizarán en el futuro.

Valores de los docentes

Se coincide (García & Dolan, 1997) en que al combinar la esencia de la educación universitaria con la enseñanza de valores se pueden repensar todos los aspectos implementados en el proceso de educación personal, y este supuesto puede servir como criterio para la organización de la educación, educación universitaria. valores. Sin duda, una de las actividades humanas más importantes en la actualidad es la educación. Por ello, es importante recordar que en todas las funciones de un docente reside una gran responsabilidad que va más allá de impartir conocimientos. Los docentes deben considerar los siguientes valores:

1. **Mejoramiento:** Esta es una palabra de uso frecuente en las instituciones. Los profesores deben ayudar a los estudiantes a realizar y fomentar su deseo de mejorar, enseñar nuevos métodos de enseñanza, hablar sobre temas actuales y compartir experiencias, cultivar la cultura general, etc. Éste La cultivación se basa en los esfuerzos individuales para mejorar las habilidades y desarrollar hábitos, y es la comprensión y práctica de los valores humanos.
2. **Empatía:** La empatía se utiliza cuando un maestro brinda la misma atención a todos los estudiantes y dedica más tiempo del esperado ayudándolos.

   Habla y trata de ayudar a resolver el problema, trata de entender por qué están desinteresados o molestos. Además, las formas de mostrar empatía pueden incluir abrazos, felicitaciones por el esfuerzo, animar a los que más luchan y ayudar a los ausentes, ponerse al día, compartir técnicas de aprendizaje, etc.
3. **Coherencia:** Cada docente representa autoridad, disciplina, orden, dedicación y preocupación genuina por las personas. En base a esto, la coherencia significa llevar la misma actitud que necesitas en el aula a tu vida personal. Por ejemplo, es fácil pedir a los estudiantes que completen las tareas a tiempo, completas,

ordenadas y ordenadas, pero requiere revisión, corrección, observaciones escritas y entrega de resultados con la misma precisión que se requiere. Lo mismo ocurre con el vocabulario, la postura, la apariencia personal, los hábitos de higiene y las relaciones personales con otras personas en la vida: amabilidad, respeto, comprensión... La actitud de los alumnos en el aula muchas veces refleja la personalidad del profesor, si se quiere. Se maduro. , modelos responsables y bien educados son indispensables.

4. **Simplicidad:** Este valor te permite reconocer oportunidades de ganar dinero en el trabajo, no en posiciones de poder. Se recomienda enseñar con la intención de utilizar todas las experiencias, conocimientos y recursos para un mejor aprendizaje sin necesariamente adoptar una actitud arrogante.
5. **Lealtad:** Hoy en día existen críticas, deshonestidad y calumnias.

La lealtad a una organización significa aceptar sus reglas y respetar a sus colegas y superiores. En realidad, no siempre se estará completamente de acuerdo con las decisiones tomadas, pero es importante distinguir las fuentes de desacuerdo para poder tomar las medidas adecuadas, porque si hay malestar personal, el asunto debe investigarse más a fondo. Existe el deber de mantener confidencialidad respecto de las políticas, rotación de personal y decisiones de gestión, salvo que afecten la imagen y reputación de la institución. 6. Felicidad: Uno de los personajes más atractivos es un maestro apasionado, siempre alegre, optimista y decidido, pero a la vez estricto y justo, pero educado con capacidad de comprender y aconsejar.

Clima institucional

El clima institucional se refiere a la percepción compartida de los miembros de la organización sobre su ambiente y cultura de trabajo. En el contexto de la educación, el término incluye aspectos como la calidad de las relaciones interpersonales, la

administración, la comunicación interna, el apoyo institucional y las normas y valores imperantes en la institución. Según Kojs (2001), el clima institucional puede entenderse como "el entorno psicológico social que domina una organización e influye en el comportamiento y desempeño de sus miembros". 2. Dimensiones del clima institucional

Diferentes autores han identificado las principales dimensiones del clima institucional. Los más relevantes de ellos son:

- Entorno organizacional: incluye las estructuras, políticas y prácticas de gestión que afectan las operaciones diarias de la organización. • Relaciones interpersonales: examina la calidad de las interacciones entre los miembros de la organización, incluida la cooperación, el apoyo y la resolución de conflictos. • Cultura organizacional: se refiere a los valores, creencias y normas compartidas que rigen el comportamiento dentro de una organización. • Apoyo Institucional: Evaluar el nivel de apoyo que la institución brinda a sus miembros en términos de recursos, desarrollo profesional y bienestar.

Clima organizacional en el clima institucional

1. **Definición de ambiente organizacional**

El entorno organizacional se refiere a las estructuras y prácticas que conforman el entorno en el que los miembros de la organización llevan a cabo sus actividades diarias. Incluye aspectos tanto tangibles como intangibles que afectan cómo se llevan a cabo las acciones, decisiones e interacciones en una organización. En el contexto de la educación, el entorno organizacional incluye la provisión de recursos, la organización de los procesos de gestión, la cultura laboral y las políticas que rigen el comportamiento del personal y los estudiantes.

2. Dimensiones del entorno organizacional.

Para obtener una comprensión integral del entorno organizacional, resulta útil dividirlo en varias dimensiones clave:

- Estructura Organizacional: Se refiere a la forma en que se organiza la organización en términos de jerarquía, roles y responsabilidades. Una estructura clara y bien definida facilita la comunicación y la toma de decisiones, mientras que una estructura confusa o rígida puede generar frustración y desacuerdo.
- Políticas y Procedimientos: Contiene las reglas y lineamientos que rigen las actividades dentro de la organización. Esto incluye desde procedimientos administrativos hasta políticas de evaluación y desarrollo profesional. La claridad y la equidad en estas políticas son fundamentales para mantener un entorno justo y eficiente.
- Recursos y apoyo: El acceso a recursos apropiados (como materiales educativos, apoyo técnico y administrativo) afecta la capacidad de los participantes para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Un entorno que proporciona los recursos necesarios y apoya a sus miembros tiende a aumentar la satisfacción y la productividad.
- Cultura laboral: La cultura de una organización afecta la forma en que los miembros perciben y responden al entorno. Una cultura de cooperación, respeto y apertura crea un ambiente positivo, mientras que una cultura de competencia desleal o desconfianza puede afectar negativamente la moral y el desempeño.

3. La influencia del clima organizacional en el clima institucional

El entorno organizacional juega un papel crucial en la configuración del clima institucional. Un ambiente positivo y bien organizado promueve un buen clima institucional caracterizado por una alta satisfacción laboral, una comunicación efectiva y un sentido de pertenencia entre los miembros. Según la teoría de sistemas abiertos, el entorno organizacional no sólo afecta a los miembros de la organización, sino que también se ve afectado por factores externos y debe adaptarse al cambio para mantener la eficacia (Katz y Kahn, 1978).

- La relación entre el ambiente organizacional y el desempeño organizacional.

  Las investigaciones muestran que un ambiente organizacional saludable se asocia con un mejor desempeño institucional. Por ejemplo, un estudio de Tagiuri y Litwin (1968) encontró que las organizaciones con un ambiente positivo y bien estructurado tenían un mejor desempeño general y una mayor satisfacción de los miembros. En educación, esto significa una mayor eficacia docente, mejores resultados académicos de los estudiantes y una mayor retención del personal. 5. Modelos teóricos relevantes

4. **Modelo de clima organizacional de Litvin y Stringer (1968):** este modelo examina cómo diversas dimensiones del entorno organizacional influyen en el comportamiento y las actitudes de los miembros de la organización. Esto incluye factores como la estructura organizacional, la comunicación y el apoyo administrativo. • Teoría de la estructura organizacional contingente: La eficacia de la estructura organizacional depende de su capacidad para adaptarse a las demandas ambientales y las necesidades internas de la organización (Burns & Stalker, 1961). La teoría enfatiza la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad en el desarrollo de un entorno

organizacional eficaz.

Políticas y procedimientos en el entorno institucional

1. Definición y papel de las políticas y procedimientos Las políticas y procedimientos son pautas y reglas formales establecidas por una organización para guiar el comportamiento y las operaciones internas. Las políticas representan las reglas y principios generales que gobiernan el comportamiento y la toma de decisiones en una organización, mientras que los procedimientos son los pasos y métodos específicos para implementar esas políticas. En un contexto educativo, esto puede abarcar desde criterios de evaluación y criterios de admisión hasta procedimientos administrativos y políticas de desarrollo profesional.
2. **Políticas y Procedimientos**
    - Claridad y comunicación. La comunicación claramente escrita y efectiva sobre políticas y procedimientos es esencial para su adecuada implementación. La política debe ser comprensible y utilizable por todos los miembros de la organización. Una comunicación inadecuada o poco clara puede generar malentendidos y confusión, lo que afecta negativamente el clima institucional.
    - Equidad y transparencia. La política debe implementarse de manera justa y transparente para garantizar que todos los participantes reciban un trato justo. La aplicación justa de la política es esencial para mantener la moral y la confianza en las instituciones. • Flexibilidad y adaptabilidad: Las políticas y procedimientos deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a los cambios en el entorno académico y las nuevas necesidades de la institución. La rigidez

excesiva puede limitar la capacidad de una organización para responder a nuevos desafíos y oportunidades. 3. Impacto en el clima institucional

Las políticas y procedimientos afectan el clima institucional de varias maneras importantes:

- Satisfacción y moral: una política justa y bien administrada ayuda a mejorar la satisfacción y la moral de los miembros de la agencia. Los miembros que perciben que las políticas son justas y bien informadas tienden a sentir más apoyo y confianza en la institución (Colquitt et al., 2001). • Comportamiento y desempeño: la implementación efectiva de políticas y procedimientos regula el comportamiento de los participantes y mejora el desempeño.
- Desempeño de la organización. Políticas claras y procedimientos eficaces facilitan las tareas, reducen el estrés y reducen los conflictos (Kotter, 1996). • Cultura organizacional: las políticas y procedimientos influyen en la cultura organizacional al establecer normas y expectativas para comportamientos y prácticas aceptables. Una cultura que refuerza políticas consistentes y justas puede crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Schein, 2010). 4. Estudios relacionados
- Teoría de la justicia organizacional. La teoría de la justicia organizacional sugiere que un sentido de justicia en la aplicación de políticas y procedimientos afecta significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados. Las dimensiones de la justicia distributiva, procesal e interaccional son fundamentales para comprender cómo la política afecta el clima (Greenberg, 1987). • Hoy y Miskel (2005) Modelo de clima escolar. Este modelo examina cómo diversos factores, incluidas las políticas institucionales, influyen en el clima escolar y el rendimiento académico. Las investigaciones muestran que un clima positivo está asociado con políticas claras y justas que fomentan un entorno de aprendizaje eficaz. 5. Impacto en

la gestión organizacional

- Para mantener un clima institucional positivo, se deben diseñar e implementar políticas y procedimientos para apoyar un entorno justo, transparente y adaptable. Las instituciones deben revisar y actualizar periódicamente sus políticas para garantizar que sigan siendo efectivas y relevantes. Además, es importante involucrar a los miembros de la agencia en el proceso de desarrollo y revisión de políticas para fomentar la aceptación y el compromiso.

Recursos y Soporte en el Clima Institucional Definición de Recursos y Soporte

En el contexto institucional, los recursos se refieren a todos los bienes tangibles e intangibles que una institución proporciona a sus miembros para facilitar su trabajo y desempeño académico. Esto incluye infraestructura física (como aulas y equipos), recursos tecnológicos (como software y hardware) y materiales de aprendizaje (como libros y recursos digitales). A su vez, el apoyo incluye apoyo institucional a los afiliados, incluyendo asistencia administrativa, oportunidades de desarrollo profesional, apoyo emocional y psicológico. 2. Recursos y dimensiones del apoyo

- Infraestructura y equipamiento: La calidad y disponibilidad de la infraestructura física y el equipamiento técnico afecta directamente la capacidad de los actores para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Un ambiente bien equipado y mantenido ayuda a aumentar la satisfacción y reducir la insatisfacción entre los miembros de la institución.
- Materiales didácticos y materiales técnicos: el acceso a los últimos materiales y herramientas es esencial para una enseñanza y un aprendizaje eficaces. Recursos como libros, artículos académicos, software educativo y plataformas en línea son esenciales para el desarrollo académico y profesional. • Desarrollo profesional:

la capacitación y el apoyo al desarrollo profesional, como capacitación, talleres y oportunidades de investigación, ayudan a los participantes a mejorar sus habilidades y conocimientos, con un impacto positivo en su desempeño y satisfacción. • Soporte administrativo y de personal. El apoyo administrativo eficaz, incluida la gestión de procesos administrativos y la resolución de problemas, es esencial para el funcionamiento diario de la agencia. Además, el apoyo emocional y psicológico, como los servicios de asesoramiento y bienestar, contribuyen al bienestar general de los participantes.

Impacto en el Clima Institucional

El impacto de los recursos y el apoyo en el clima institucional se refleja en varios aspectos clave:

- Satisfacción y motivación: la disponibilidad y calidad de los recursos y el apoyo proporcionan una base sólida para la satisfacción y motivación de los participantes. Cuando los recursos son adecuados y el apoyo eficaz, los miembros se sienten valorados y apoyados, aumentando así su moral y su confianza en la institución (Gibson et al., 2000). • Rendimiento y eficiencia: los recursos adecuados y el soporte eficaz facilitan la realización de tareas y el logro de objetivos. Un buen ambiente de apoyo permite a los miembros trabajar de manera más efectiva y, por lo tanto, contribuye a mejorar la productividad y el desempeño institucional (Locke y Latham, 2002). • Una atmósfera de cooperación y confianza: Proporcionar recursos y apoyo adecuados crea una atmósfera de cooperación y confianza. Se fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo cuando los miembros sienten que la organización les proporciona lo que necesitan para realizar su trabajo y apoya su desarrollo (Cameron & Quinn, 2011). 4. Estudios relacionados
- Teoría de las necesidades humanas de Maslow (1954): Maslow creía que la

satisfacción de necesidades básicas como la seguridad y el apoyo es esencial para la felicidad y la motivación. En un contexto institucional, esto significa que es importante proporcionar recursos y apoyo para satisfacer las necesidades de los participantes y fomentar un clima positivo.

- Modelo de recursos y necesidades de Bakker y Demerouti (2007): este modelo enfatiza la importancia de los recursos laborales para reducir el estrés y mejorar el desempeño. Recursos como el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional sirven como recursos laborales para ayudar a los empleados a enfrentar las demandas laborales y mantener un equilibrio saludable. 5. Impacto en la gestión de la organización
- Para optimizar el clima institucional, el sistema debe centrarse en proporcionar recursos adecuados y apoyo eficaz. Esto incluye invertir en infraestructura, tecnología y educación, así como crear sistemas de apoyo que satisfagan las necesidades de los miembros. La gestión eficaz de estos aspectos no sólo mejora el ambiente laboral sino que también contribuye al éxito académico y operativo de la institución.

La cultura de trabajo en el clima organizacional

1. Definición de cultura laboral

La cultura laboral se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que caracterizan el entorno laboral de una organización. En un contexto educativo, esta cultura afecta cómo se llevan a cabo las actividades del día a día, cómo se toman las decisiones y cómo se relacionan los participantes entre sí. La cultura laboral incluye aspectos como la ética laboral, las actitudes hacia la cooperación y la competencia, así como las formas de resolución y reconocimiento de conflictos.

2. Dimensiones de la cultura laboral

- Valores y Creencias Compartidas: Valores y creencias fundamentales promovidos por la institución y compartidos por sus miembros. Estos pueden incluir un compromiso con la excelencia académica, la honestidad y el respeto mutuo. Los valores compartidos ayudan a construir un sentido de propósito y coherencia dentro de la institución.
- Normas vs. Prácticas: Las normas son reglas informales que gobiernan el comportamiento cotidiano, mientras que las prácticas son acciones concretas que se toman en una organización. Esto puede incluir cómo se llevan a cabo las reuniones, cómo se reconocen los resultados y métodos de desarrollo y capacitación profesional. • Comunicación y colaboración: la forma en que los miembros de la organización se comunican y colaboran entre sí. Una cultura laboral positiva promueve una comunicación abierta y efectiva y crea un ambiente colaborativo y de apoyo. • Actitudes hacia el cambio y la innovación: cómo responden la institución y sus miembros al cambio y las nuevas ideas. Las culturas que abrazan el cambio y la innovación tienden a ser más adaptables y activas en la mejora continua.

3. El impacto de la cultura del trabajo en el clima institucional

La cultura laboral tiene un impacto importante en el clima institucional de varias maneras importantes:

- Satisfacción y moral: una cultura laboral positiva fomenta el respeto, la cooperación y el aprecio, lo que ayuda a aumentar la satisfacción y la moral entre los miembros de la organización. Los miembros que se sienten valorados y apoyados en su entorno laboral tienden a estar más

comprometidos y motivados (Schein, 2010). • Desempeño y eficiencia: La cultura laboral tiene un impacto directo en el desempeño y la eficiencia. Una cultura que fomenta lacolaboración y la apertura a nuevas ideas puede mejorar la calidad del trabajo y la eficiencia operativa, mientras que una cultura negativa puede obstaculizar el desempeño y generar conflictos (Cameron & Quinn, 2011).

- Clima organizacional: La cultura laboral es una parte importante del clima organizacional. El clima institucional está determinado por la percepción y experiencia de los miembros, que a su vez está influenciada por la cultura laboral imperante. Un clima positivo generalmente refleja una cultura laboral saludable y bien administrada (Schneider, 2000).

4. Modelos y teorías relacionados

Modelo de cultura organizacional de Edgar Schein (2010): Schein identificó tres niveles de cultura: artefactos (visibles y tangibles), valores encarnados (normas y creencias que guían el comportamiento) y suposiciones subyacentes (creencias latentes e incuestionables). Comprender estas dimensiones ayuda a analizar cómo la cultura del trabajo afecta el clima institucional. • Modelo de Marco de Valores Competitivos (CVF) de Cameron y Quinn (2011): Este modelo clasifica las culturas organizacionales en cuatro tipos: cultura de clan, cultura ad hoc, cultura de mercado y cultura jerárquica. Cada tipo tiene características y prácticas diferentes y afecta el clima institucional de manera diferente.

2.3. Definición de Términos Básicos

Clima organizacional. - Son las características de una atmósfera de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las integrantes que la conforman y esto influye mucho en las actitudes y comportamientos de estos.

Docencia. - Es el proceso de difusión cultural dirigido al crecimiento y desarrollo de los integrantes que lo conforman y por lo cual reciben una acreditación social válida en la cultura en la cual se desenvuelve.

Educación. - Es el desarrollo de aprendizaje y enseñanza que se da a lo largo de toda la vida, por lo tanto, se concluye que la educación es un emprendimiento humano que nunca termina ni tiene un comienzo con el espacio educativo institucional, sino que además también se desenvuelve en diferentes ámbitos.

Evaluación. - La evolución es una actividad que nos deja conocer la calidad de la evolución y los objetivos conseguidos en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que posibilita el conocimiento minucioso de la enseñanza aplicada y, básicamente las resoluciones futuras de cambio que nos proponemos lograr.

Resultados. - Es el efecto o producto de una cierta situación. El término se usa de diferentes maneras según el contexto. En cuanto a educación, se considera resultado al aprendizaje que arroja un proceso.

Proceso de enseñanza- aprendizaje. - Conjunto de estrategias, medios de enseñanza que emplean los profesores. Requiere que la conducción del aprendizaje vaya de la mano con las estrategias y técnicas ejecutadas sistemáticamente.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hipótesis H1

La calidad docente se relaciona significativamente con el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión– Pasco.

Hipótesis H0

La calidad docente no se relaciona significativamente con el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión– Pasco.

2.5. Identificación de variables

- ✓ **Variable 1: Calidad Docente.** Esta variante fue introducida por Henríquez et al. (2022), identificados en el análisis psicométrico de la Escala de Orientación a la Calidad del docente.
- ✓ **Variable 2: Clima Institucional.** Esta variable se define con base en la norma la y los aportes teóricos y disposiciones de autores individuales, Muth et al., 2020), se construyeron y desarrollaron reactivos para el estudio, del clima institucional

2.6. Definición Operacionalización de Variables

Tabla 1. *Calidad docente y clima institucional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Calidad Docente	Selección docente	Requisitos de docencia. Preparación del docente Curso de profesores Perfil del docente.	Encuesta.	Cuestionarios estructurados
	Capacitación docente	Metodología del docente.	Encuesta.	Cuestionarios estructurados
	Organización estructural de la Escuela de Infantería	Organización adecuada. Estructura	Encuesta.	Cuestionarios estructurados
	Valores docentes	Ética de docencia Profesionalismo Disciplina Responsabilidad Justicia e imparcialidad	Encuesta.	Cuestionarios estructurados

Clima Institucional	Identidad	Comunicación Relaciones	. Encuesta.	Cuadros estadísticos. Observación directa Cuestionarios estructurados.
	Integración	Participación Responsabilidad en los roles	. Encuesta.	Cuadros estadísticos. Observación directa Cuestionarios estructurados
	Motivación	Satisfacción	Encuesta.	Cuadros estadísticos. Observación directa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Este es un tipo de estudio descriptivo correlacional porque inicialmente describimos la situación general con respecto a las variables, las atribuimos en función de los resultados y luego buscamos correlaciones entre los resultados estadísticos de las dos variables.

3.2. Nivel de investigación

Este estudio es de naturaleza correlacional ya que evalúa el grado de asociación que puede existir entre las variables de calidad docente y Clima institucional.

3.3. Método de investigación

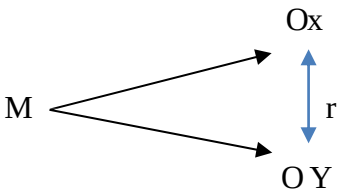
Se utilizó el método científico. Según Hernández et al. (2014) es un método de investigación utilizado principalmente para generar conocimiento científico. Asimismo, los métodos de investigación deben basarse en la medición y seguir principios como la observación, la medición, el análisis de hipótesis y la inferencia, que tienen como objetivo obtener datos precisos sobre las variables en estudio a partir de una observación cuidadosa y un registro confiable. Este estudio no permite

generalizaciones ni predicciones. Sánchez et al. (1996) creen que el método descriptivo orienta a los investigadores a buscar respuestas en métodos científicos sin considerar causas.

3.4. Diseño de investigación

Es un estudio de diseño no experimental, es decir, no manipulamos ninguna variable, sino que observamos fenómenos que ocurren en un ambiente natural en un momento determinado, para luego evaluarlos y establecer una consistencia básica en el entendimiento entre los estudiados. Se desarrolló un diseño descriptivo transversal para examinar la prevalencia y valores de las variables.

El diseño se representa mediante el siguiente diagrama:



Donde:

M: Muestra de docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

O: Observación de ambas variables

X: Calidad docente

Y: Clima institucional

r: Coeficiente de correlación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Según Arias (2006) la población:“Es una colección de elementos finitos o infinitos con propiedades comunes, y su descubrimiento será generalizado. Estaba limitado por la pregunta y los objetivos de la investigación. (Página 81)

Para realizar el presente estudio en base a una población y muestra de 50 docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Diseño muestral

Es no probabilístico porque la selección de los participantes de la investigación depende del criterio y disponibilidad del investigador (Hurtado, 2008). La muestra se determina mediante una tecnología de acceso no aleatorio. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la observación indirecta y el instrumento fueron la escala tipo Likert. Teniendo en cuenta los ítems de desarrollo propio administrados en 30 minutos, con preguntas ordenadas y sistemáticas con múltiples alternativas de respuesta marcadas con una "x". Observación directa y Cuestionarios estructurados.

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

Se tuvieron en cuenta juicios de expertos para validar los resultados.

Confiabilidad

Se utilizó el Alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad del instrumento.

Los resultados de la prueba mostraron una confiabilidad de 0,921, lo que le dio un alto grado de confiabilidad y nos permitió pasar al siguiente paso, que es la recopilación de datos de la encuesta.

Tabla 2. *Confiabilidad*

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total
1	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	65
2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	79
3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	65
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	66
6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	70
7	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	67
8	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	79
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	55
10	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	72
VARP	0.81	0.64	0.69	0.49	0.36	0.24	0.21	0.6	0.41	0.76	0.21	0.25	0.69	0.6	0.69	0.76	0.8	
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas										**9**								

Coeficiente de confiabilidad – Alfa de Cronbach Presentación y análisis de resultados.

Las respuestas individuales de una muestra de encuestados se transfirieron a una hoja de cálculo en Excel para su posterior procesam

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La segunda parte del estudio, o más bien la recopilación de datos y el análisis estadístico, se llevó a cabo de agosto a septiembre. Después de entrevistar al director e informarle del objetivo de la investigación, nos concedió acceso al local e incluso nos dio información a título personal. Los trabajos del proyecto avanzan según lo previsto. Se utilizó el software estadístico SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences, (versión 24).

Ciencias Sociales 24) y el programa Excel. Los métodos utilizados para el procesamiento y posterior interpretación de los resultados obtenidos con las diversas herramientas de recolección de datos son el análisis y la síntesis, que permite una mejor definición de los diversos componentes del fenómeno en estudio, y la inducción deductiva, que permite probar hipótesis específicas. se hace posible el comportamiento de los indicadores de la realidad objeto de estudio.

3.9. Tratamiento estadístico

Se utilizaron calificaciones de expertos para validar los instrumentos. Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que es un índice de consistencia interna con un valor entre 0 y 1 que se utiliza para verificar si la herramienta de evaluación recopila información incorrecta, lo que nos lleva a sacar conclusiones incorrectas.

Estable y consistente. Por lo tanto, alfa es un coeficiente de correlación al cuadrado que mide en términos generales la homogeneidad de una pregunta promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para garantizar que en realidad sean iguales. Su interpretación es que cuanto más cerca del extremo 1, mejor será la confiabilidad, dado que a partir de0,80.

Fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Siendo:

a: Coeficiente de Alfa de Cronbach K: Número de ítems

ES2I: Sumatoria de varianza e los ítems S2T: Varianza de la suma de ítemsTabla 2. Criterio de confiabilidad de valores (Kerlinger, 2002

Niveles	Rangos
Alta confiabilidad	0.90 – 1.00
Fuerte confiabilidad	0.76 – 0.89
Existe confiabilidad	0.70 – 0.75
Baja confiabilidad	0.61-0.69
No es confiable	0-0.60

Para la estadística descriptiva utilizamos medidas de tendencia central, que nos permiten identificar y encontrar puntos (valores) donde los datos tienden a agruparse

("centros"): media o mediana, mediana y modo o frecuencia, así como la dispersión, que Proporcionar información adicional y cambios en los conjuntos de datos.

Permiten juzgar la confiabilidad de medidas de tendencia central: desviación típica o estándar y número de variaciones, frecuencia. Para una mejor interpretación de las frecuencias, se muestran mediante gráficos de barras y/o gráficos circulares. (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2014). Para probar estas hipótesis, se utiliza la "distribución de Pearson", a menudo llamada "estadística chi-cuadrado", que es una distribución de probabilidad continua del parámetro K que representa los grados de libertad de una variable aleatoria. (una relación existente entre dos variables).

Su fórmula es:

$$\chi^2 = \Sigma \frac{(o-e)^2}{e}$$

X2: Chi cuadrado

O: Frecuencia observada

E: Frecuencia esperada

Procedimiento

La segunda parte del estudio, o más bien la recopilación de datos y el análisis estadístico, se llevó a cabo de agosto a septiembre. Después de entrevistar al director e informarle del objetivo de la investigación, nos concedió acceso al local e incluso nos dio información a título personal. Los trabajos del proyecto avanzan según lo previsto. Se utilizó el software estadístico SPSS 24 (Statistical Package for Social Sciences, versión 24) y el programa Excel. Los métodos utilizados para el procesamiento y posterior interpretación de los resultados obtenidos con las diversas herramientas de recolección de datos son el análisis y la síntesis, que permite una mejor definición de

los diversos componentes del fenómeno en estudio, y la inducción deductiva, que permite probar hipótesis específicas. se hace posible el comportamiento de los indicadores de la realidad objeto de estudio. Nuevamente para interpretar cualitativamente el porcentaje obtenido en cada respuesta se creó la siguiente tabla:

Tabla 3. *Interpretación cualitativa del porcentaje*

Porcentaje	**Interpretacion**
100%	Unaminidad
80% – 99%	Mayoria significativa
60% – 79%	Mayoria
50% – 59%	Mayoria no signigicativa
40% – 49%	Minoria significativa
20% – 39%	Minoria
1% – 19%	Minoria no significativa
0%	Desierto

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Orientación ética

La investigación se sustenta en principios éticos que garantizan el respeto a los participantes y la integridad del proceso investigativo. Se considera el **respeto a la dignidad, autonomía, confidencialidad y privacidad** de los docentes y estudiantes participantes. Asimismo, se procura que la información obtenida sea utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos, evitando cualquier forma de manipulación, falsificación o alteración de los datos.

La investigación debe desarrollarse con **responsabilidad, honestidad científica, objetividad y transparencia**, respetando los derechos de los participantes y solicitando, cuando corresponda, su consentimiento informado. Del mismo modo, se reconoce la autoría de las fuentes consultadas mediante las correspondientes referencias bibliográficas, evitando el plagio.

Orientación filosófica

Desde una perspectiva filosófica, la investigación se orienta principalmente hacia el **positivismo**, debido a que busca conocer y explicar la relación entre las variables **calidad docente** y **clima institucional** mediante la observación sistemática y la medición de sus características.

Esta orientación considera que los fenómenos educativos pueden ser estudiados de manera objetiva mediante procedimientos sistemáticos, permitiendo identificar regularidades y relaciones entre variables. En este sentido, la calidad docente y el clima institucional son considerados fenómenos susceptibles de ser **operacionalizados, medidos y analizados cuantitativamente**.

Asimismo, desde una perspectiva **axiológica**, la investigación reconoce que la educación superior debe orientarse hacia valores como la responsabilidad, respeto, equidad, compromiso, cooperación y búsqueda de la excelencia, aspectos que tienen incidencia tanto en el desempeño docente como en las relaciones que se desarrollan dentro de una institución educativa.

Orientación epistémica

La orientación epistémica corresponde fundamentalmente al **enfoque cuantitativo**, puesto que el conocimiento se construye a partir de la recopilación y análisis de datos susceptibles de medición. En este caso, se busca determinar la relación existente entre la **calidad docente** y el **clima institucional** en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior.

Epistemológicamente, se parte de la premisa de que el conocimiento científico debe sustentarse en **evidencias empíricas verificables**, obtenidas mediante instrumentos de investigación previamente establecidos. Por ello, las variables son

operacionalizadas en dimensiones e indicadores que permiten recoger información de manera sistemática.

La orientación epistémica también se relaciona con el **paradigma positivista o postpositivista**, en la medida en que se pretende alcanzar resultados objetivos, contrastar hipótesis y establecer conclusiones a partir del análisis estadístico de los datos. El investigador procura mantener una posición objetiva frente al fenómeno estudiado, evitando que sus opiniones personales condicionen los resultados.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Este estudio examinó la relación entre las variables descritas en las preguntas, objetivos e hipótesis de este estudio. Para ello se utilizaron escalas, una para evaluar las dos variables. Para recolectar información, primero se preparó un formulario, en segundo lugar, se recolectaron datos entregando el instrumento directamente a los sujetos de la muestra. Así, la muestra quedó conformada por 50 sujetos.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

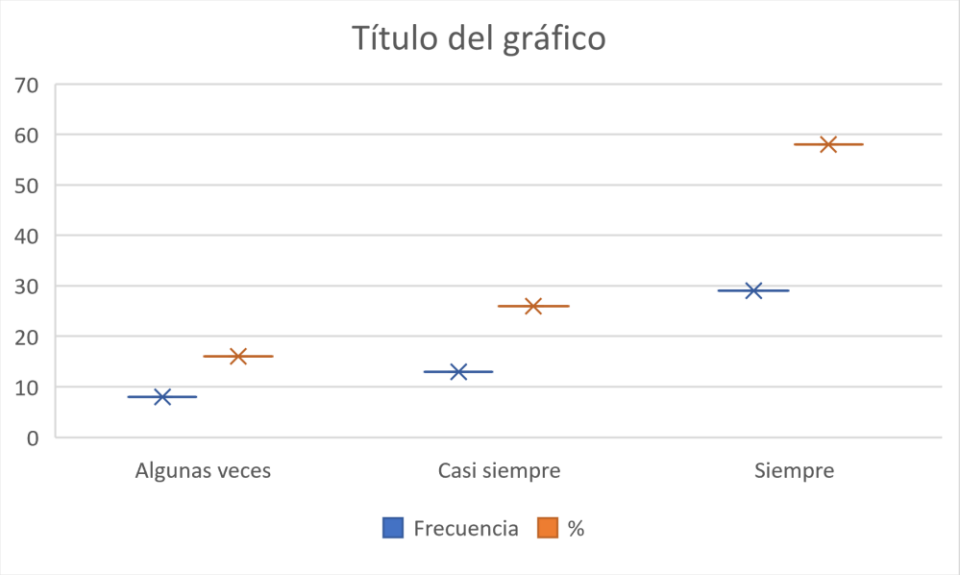
Nivel descriptivo Variable: Calidad Docente Dimensión: Selección Docente

Tabla 4. *Frecuencia de la pregunta 1*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	8	16
Casi siempre	13	26
Siempre	29	58
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 1. *Gráfico de la pregunta 1*



Fuente: Responsable de la investigación

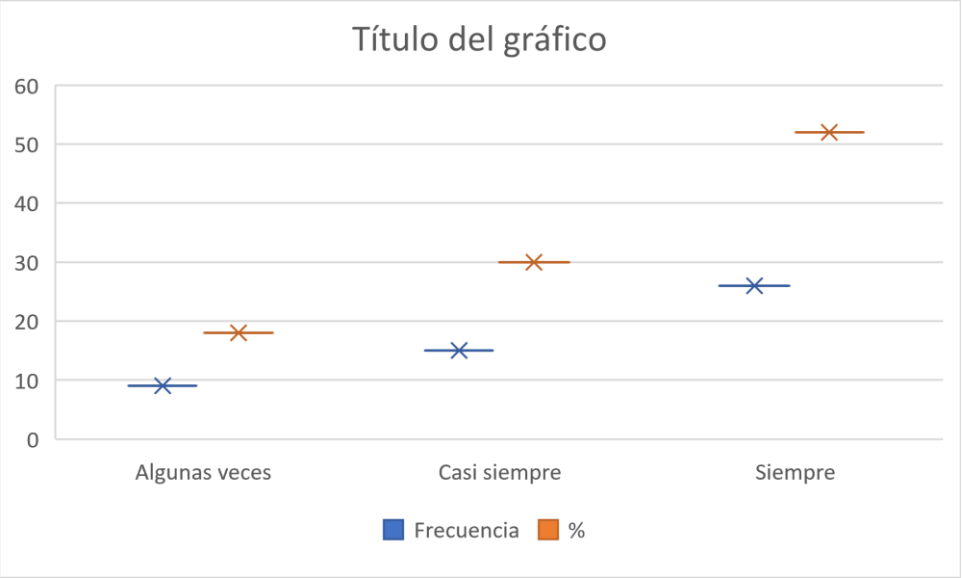
El 58% de los encuestados aseguran que siempre la selección de los docentes es la adecuada para los fines académicos que desea la Escuela. El 26% de los encuestados aseguran que casi siempre la selección de los docentes es la adecuada para los fines académicos que desea la Escuela. El 16% de los encuestados aseguran que algunas veces la selección de los docentes es la adecuada para los fines académicos que desea la Escuela.

Tabla 5. *Frecuencia de la pregunta 2*

Etems	**Frecuencia**	**%**
Algunas veces	9	18
Casi siempre	15	30
Siempre	26	52
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 2. *Gráfico de la pregunta 2*



Fuente: Responsable de la investigación

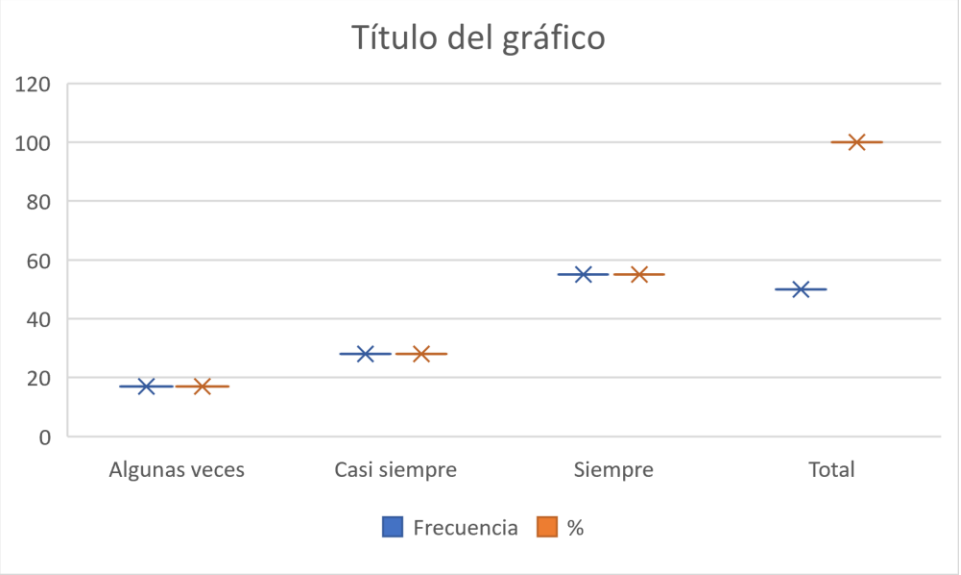
El 52% de los encuestados aseguran que siempre los docentes aseguran el éxito del proceso aprendizaje- enseñanza. El 30% de los encuestados aseguran que casi siempre los docentes que imparten sus especialidades aseguran el éxito del proceso aprendizaje- enseñanza. El 18% de los encuestados aseguran que algunas veces los docentes que imparten otras especialidades aseguran el éxito del proceso aprendizaje-enseñanza

Tabla 6. *Frecuencia de la Dimensión *Selección Docente*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	17	17
Casi siempre	28	28
Siempre	55	55
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 3. *Gráfico de la pregunta 3*



Fuente: Responsable de la investigación

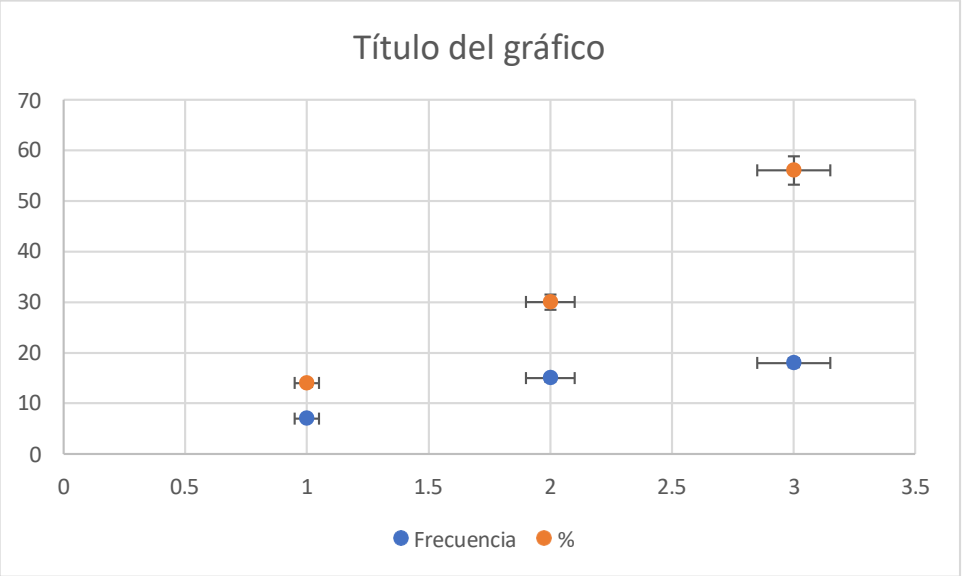
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión "Selección docente" se tiene que un 55% de los encuestados aseguran que siempre la selección de los docentes es la adecuada para los fines académicos, y que los docentes que imparten otras especialidades que aseguren el éxito del proceso aprendizaje- enseñanza; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre 28%, El 17% opta por algunas veces

Tabla 7. *Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	7	14
Casi siempre	15	30
Siempre	18	56
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 4. *Gráfico de la pregunta 4*



Fuente: Responsable de la investigación

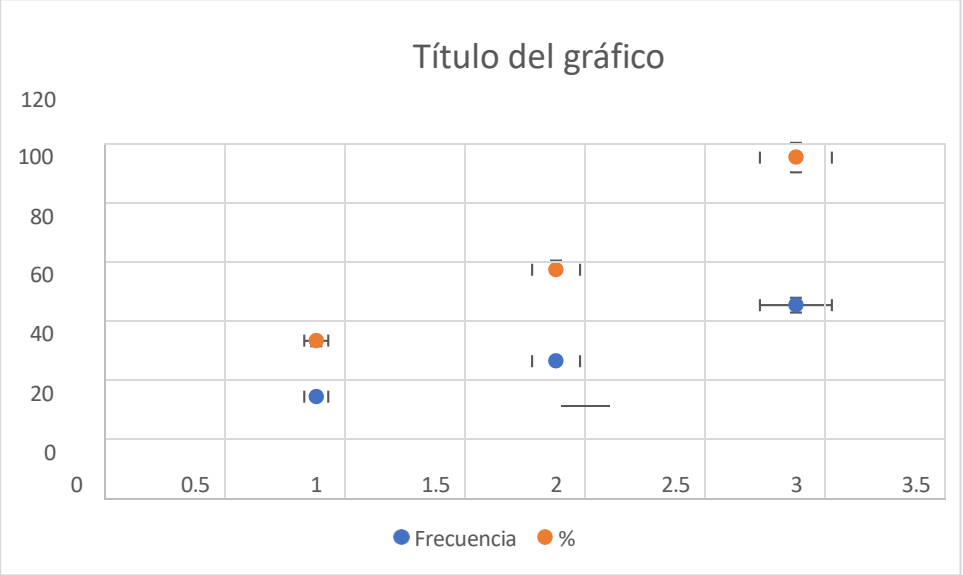
El 56% de los encuestados aseguran que siempre que designa al docente idóneo para la materia, teniendo en cuenta su perfil y experiencia. El 30% de los encuestados aseguran que casi siempre designa al docente idóneo para la materia, teniendo en cuenta su perfil y experiencia. El 14% de los encuestados aseguran que algunas veces designa al docente idóneo para la materia, teniendo en cuenta su perfil y experiencia.

Tabla 8. *Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural*

Etems	Frecuencia	%
Casi siempre	19	38
Siempre	31	62
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 5. *Gráfico de la pregunta 6*



Fuente: Responsable de la investigación

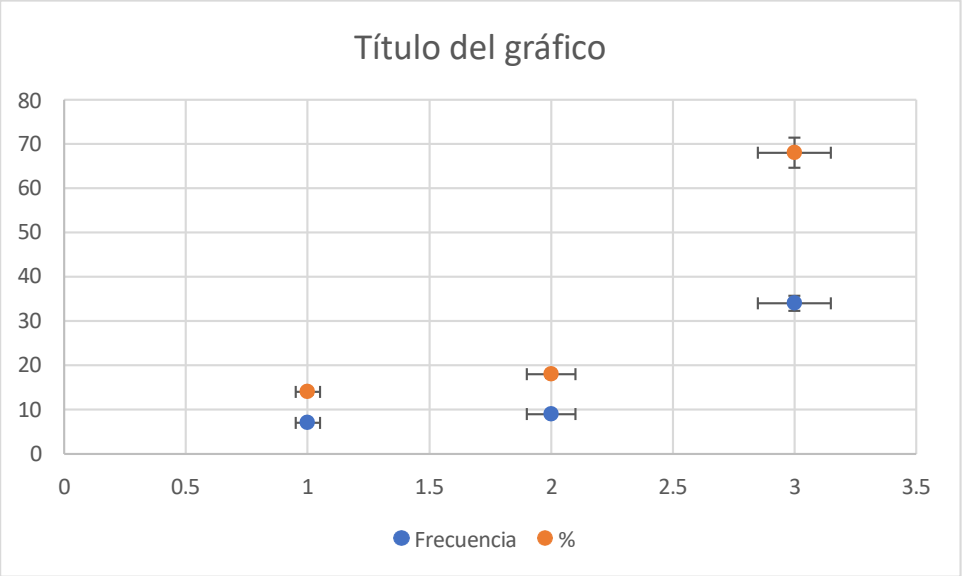
El 62% de los encuestados aseguran que siempre planifica adecuadamente las cargas horarias de las diferentes asignaturas. El 38% de los encuestados aseguran que casi siempre planifica adecuadamente las cargas horarias de las diferentes asignaturas.

Tabla 9. *Frecuencia de la Dimensión: Organización Estructural*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	7	14
Casi siempre	9	18
Siempre	34	68
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 6. *Gráfico de la pregunta 7*



Fuente: Responsable de la investigación

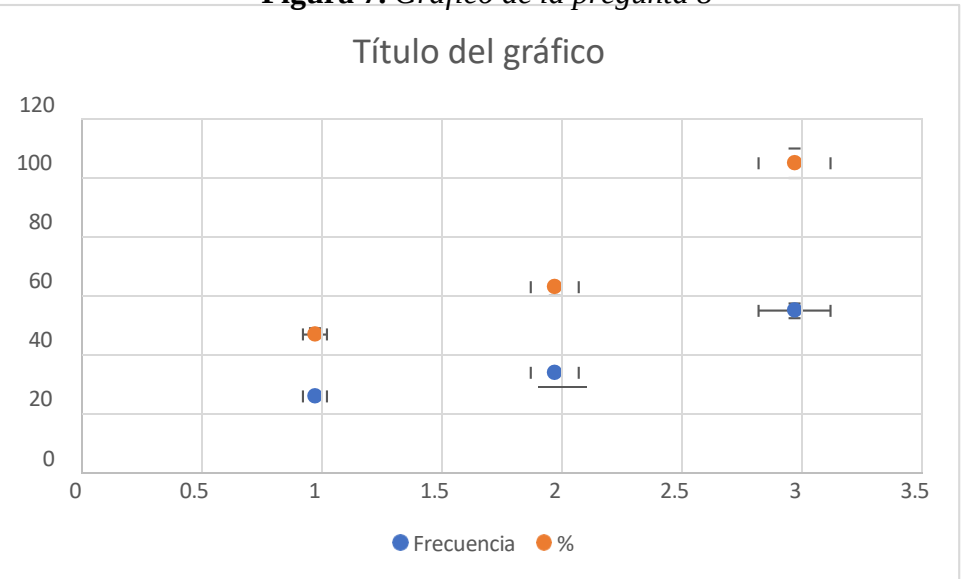
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión "Organización estructural" se tiene que un 68% de los encuestados aseguran que siempre la Escuela de posgrado designa al docente idóneo para la materia, teniendo en cuenta su perfil y experiencia, y en que utilizan diversas estrategias, métodos, medios y materiales para desarrollar sus asignaturas; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre 18%, llegamos y el 14% opta por algunas veces.

Tabla 10. *Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes*

Etems	Frecuencia	%
Casi siempre	21	42
Siempre	29	58
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 7. *Gráfico de la pregunta 8*



Fuente: Responsable de la investigación

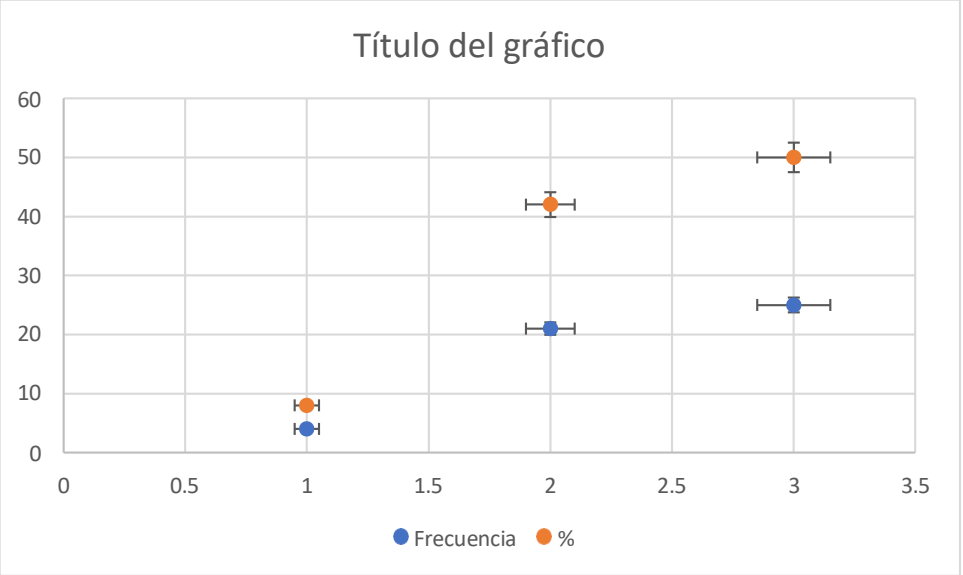
El 58% de los encuestados aseguran que siempre los docentes inspiran confianza en sus alumnos, debido a la práctica de los valores comunes. El 42% de los encuestados aseguran que casi siempre los docentes inspiran confianza en sus alumnos, debido a la práctica de los valores comunes

Tabla 11. *Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	4	8
Casi siempre	21	42
Siempre	25	50
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 8. *Gráfico de la pregunta 9*



Fuente: Responsable de la investigación

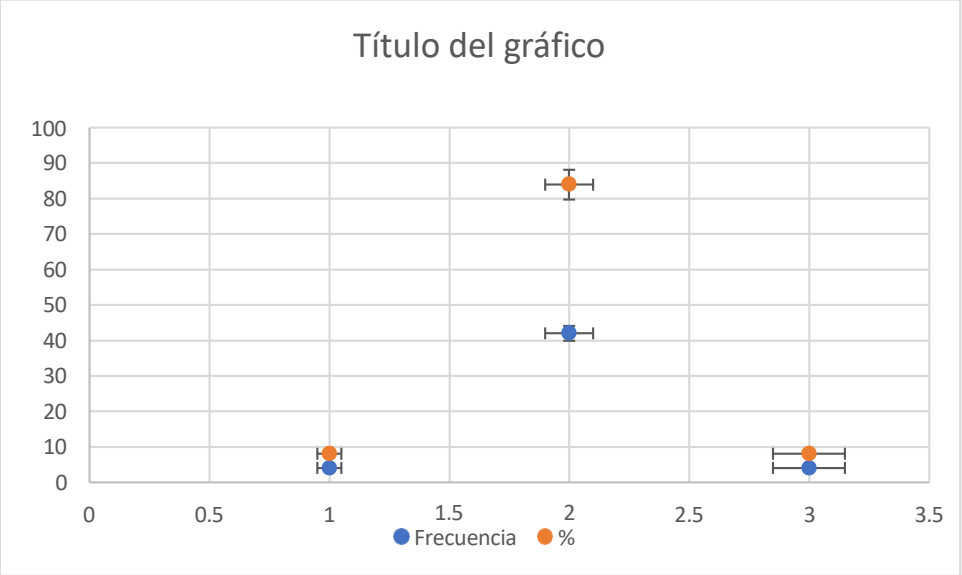
El 50% de los encuestados aseguran que siempre las actitudes del docente propician un respeto mutuo entre éste y los alumnos. El 42% de los encuestados aseguran que casi siempre las actitudes del docente propician un respeto mutuo entre éste y los alumnos. El 8% de los encuestados aseguran que algunas veces las actitudes del docente propician un respeto mutuo entre éste y los alumnos

Tabla 12. *Frecuencia de la Dimensión: Valores de los docentes*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	4	8
Casi siempre	42	84
Siempre	4	8
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 9. *Gráfico de la pregunta 10*



Fuente: Responsable de la investigación

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión "Valores docentes" se tiene que un 84% de los encuestados aseguran que casi siempre los docentes inspiran confianza en sus alumnos, debido a la práctica de los valores comunes, y las actitudes del docente propician un respeto mutuo entre éste y los alumnos, agregando a los encuestados que aseguran que siempre 8%, El 8% opta por algunas veces.

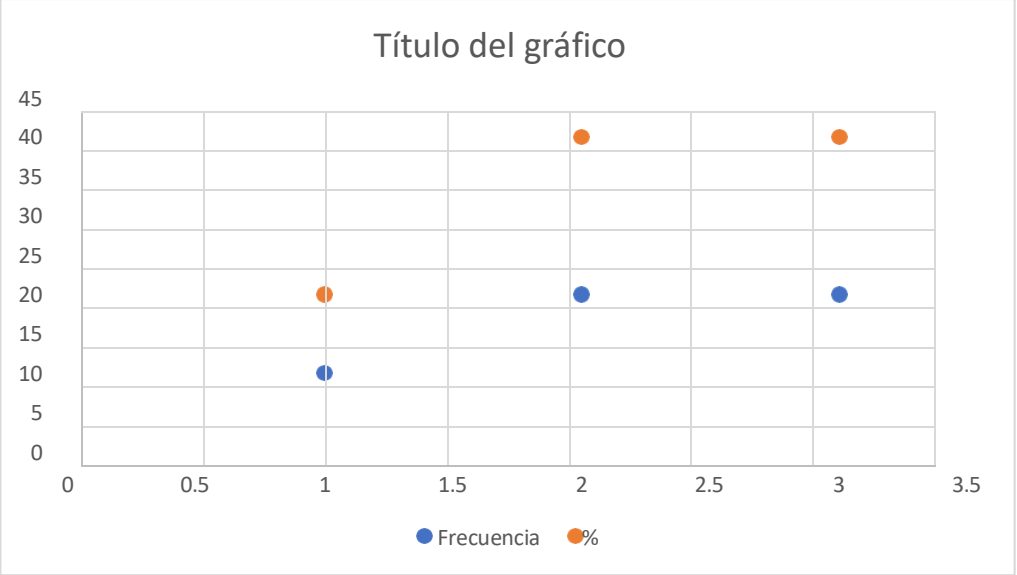
Variable: Clima institucional

Tabla 13. *Frecuencia de la Dimensión: Identidad Institucional*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	10	20
Casi siempre	20	40
Siempre	20	40
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 10. *Gráfico de la pregunta 11*



Fuente: Responsable de la investigación

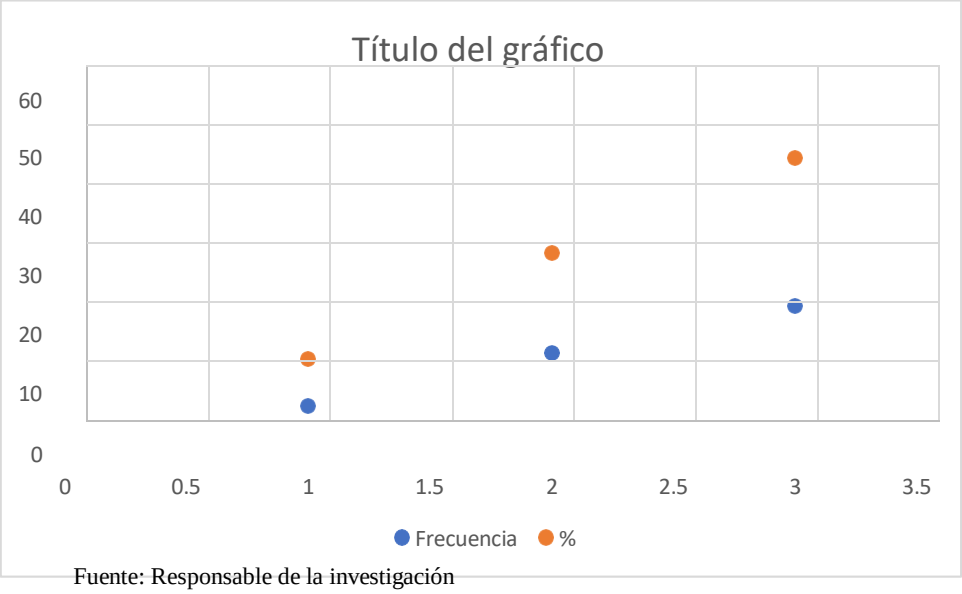
El 40% de los encuestados aseguran que siempre todos los docentes se sienten identificados con sus metas y objetivos de la Escuela de posgrado El 40% de los encuestados aseguran que casi siempre. El 20% de los encuestados aseguran que algunas veces todos los docentes se sienten identificados con sus metas y objetivos de la Escuela de posgrado

Tabla 14. *Frecuencia Clima Institucional*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	8	16
Casi siempre	17	34
Siempre	25	50
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 11. *Gráfico de la pregunta 12*



Fuente: Responsable de la investigación

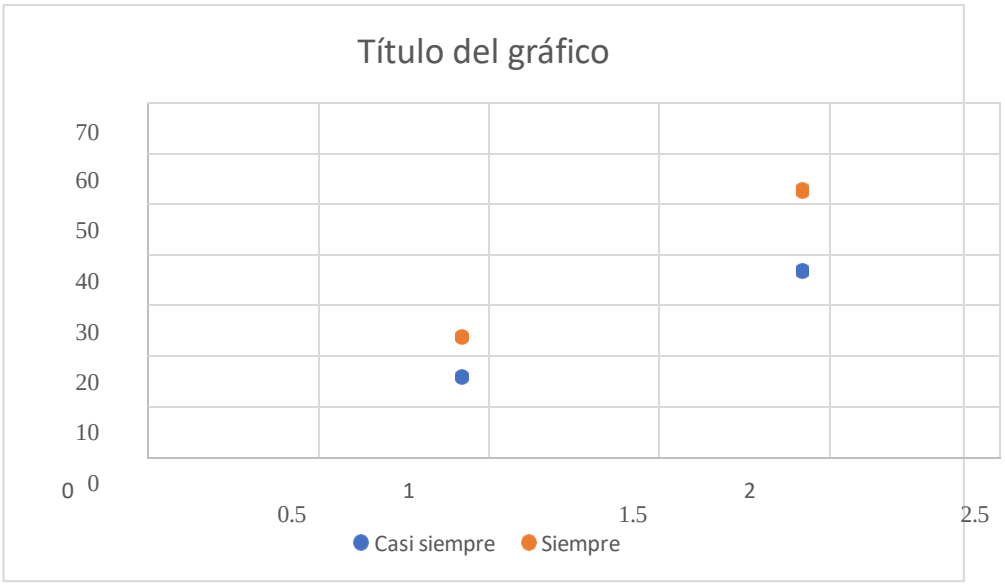
El 50% de los encuestados aseguran que siempre existe comunicación fluida entre el Director, docentes, e incluso alumnos de la Escuela posgrado. El 34% de los encuestados aseguran que casi siempre existe comunicación fluida entre el Director, docentes, e incluso alumnos de la Escuela de posgrado. El 16% de los encuestados aseguran que algunas veces existe comunicación fluida entre el Director, docentes, e incluso alumnos de la Escuela de posgrado.

Tabla 15. *Frecuencia Clima Institucional*

Etems	Frecuencia	%
Casi siempre	21	42
Siempre	29	58
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 12. *Gráfico de la pregunta 13*



Fuente: Responsable de la investigación

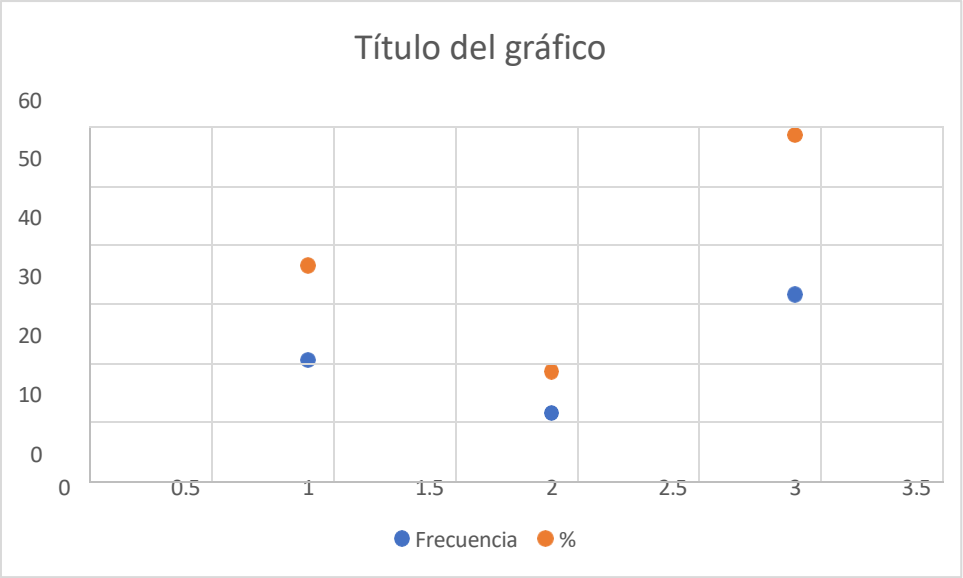
El 58% de los encuestados aseguran que siempre que la labor conjunta que realiza en la sea un referente. El 42% de los encuestados aseguran que casi siempre que la labor conjunta que realiza en la Escuela de posgrado sea un referente para las demás.

Tabla 16. *Frecuencia Clima Institucional*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	16	32
Casi siempre	7	14
Siempre	27	54
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 13. *Gráfico de la pregunta 14*



Fuente: Responsable de la investigación

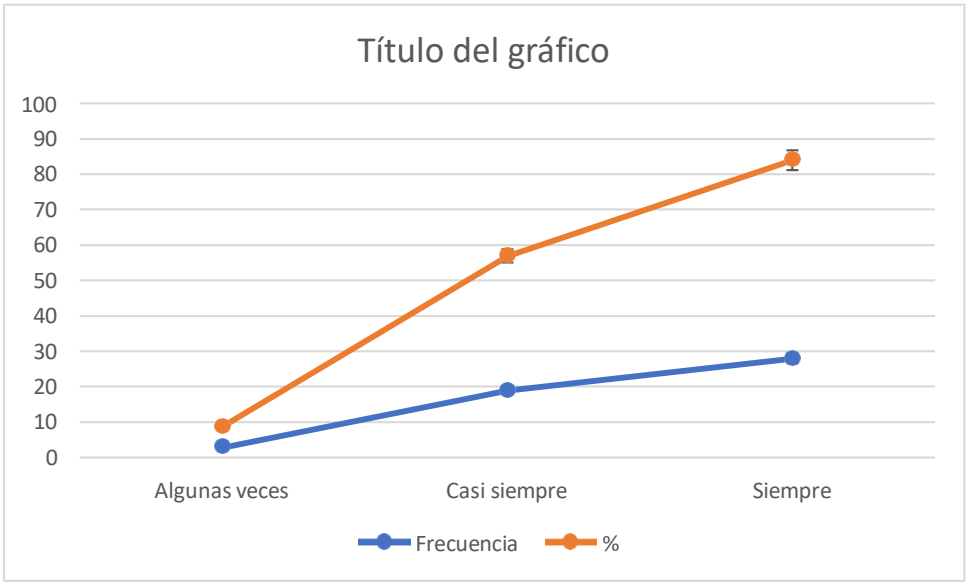
Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión "Identidad Institucional" se tiene que un 54% de los encuestados aseguran que siempre todos los docentes se sienten identificados con sus metas y objetivos de la Escuela posgrado, que existe comunicación fluida entre el Director, e incluso alumnos, y que la labor conjunta que realiza en la Escuela es un referente para las demás; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre 14%, El 32% opta por algunas veces.

Tabla 17. *Frecuencia Dimensión: Integración Institucional*

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	3	6
Casi siempre	19	38
Siempre	28	56
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 14. *Gráfico de la pregunta 15*



Fuente: Responsable de la investigación

El 56% de los encuestados aseguran que siempre el Director, de la Escuela de postgrado participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje. El 38% de los encuestados aseguran que casi siempre el Director, de la Escuela de posgrado participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje. El 6% de los encuestados aseguran que algunas veces el Director, de la Escuela posgrado participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje.

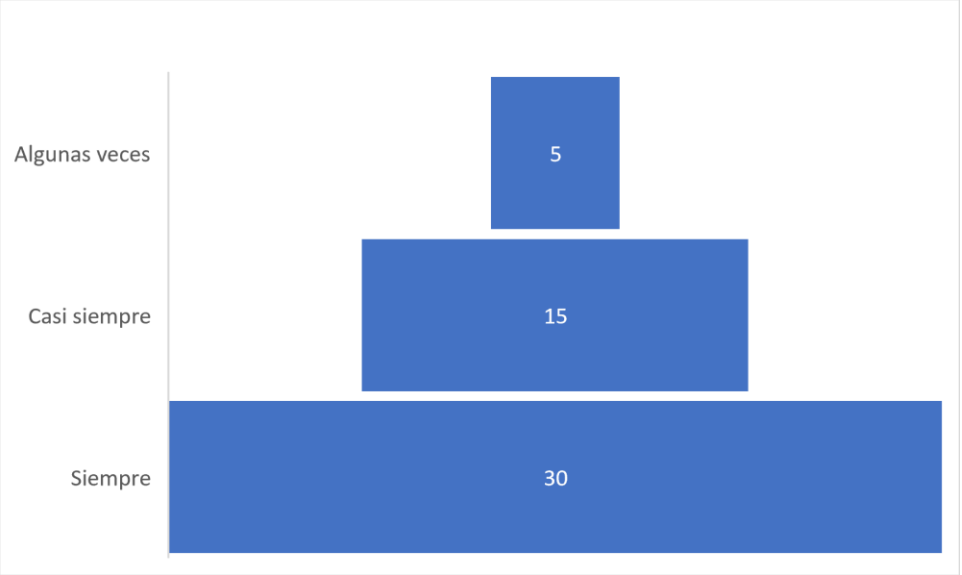
Tabla 18. *Análisis de los resultados de las variables*

Frecuencia de la variable: Calidad Docente

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	5	10
Casi siempre	15	30
Siempre	30	60
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 15. *Gráfico*



Fuente: Responsable de la investigación

Al realizar el análisis de los resultados de la variable "Calidad Docente" se tiene que el 90% de los encuestados (los que opinan siempre y casi siempre) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que la Calidad Docente está en un nivel alto y tiene mayoría significativa En las cuatro dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión "valores de los docentes" seguido de las dimensiones organización estructural. El 10% considera algunas veces.

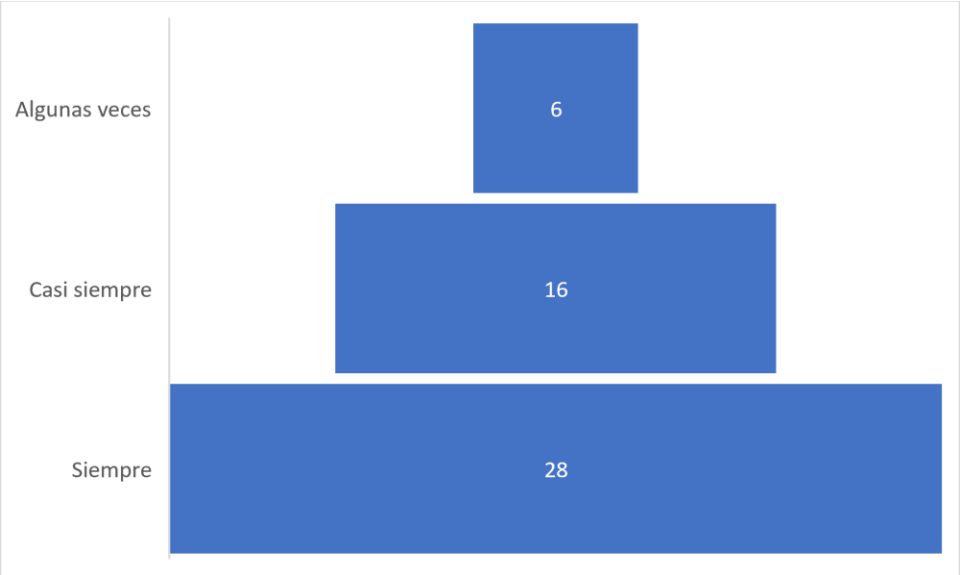
Tabla 19. *Análisis de los resultados de las variables*

Frecuencia de la variable: Clima institucional

Etems	Frecuencia	%
Algunas veces	6	12
Casi siempre	16	32
Siempre	28	56
Total	50	100

Fuente: Responsable de la investigación

Figura 16. *Gráfico*



Fuente: Responsable de la investigación

Al realizar el análisis de los resultados de la variable "Clima Institucional" se tiene que el 88.4% de los encuestados (los que opinan siempre y casi siempre) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que el nivel alto y tiene mayoría significativa. El 12% considera algunas veces.

4.3. Prueba de Hipótesis

Calidad docente y clima institucional

Calidad docente y clima institucional			
		calidad docente	clima institucional
Calidad Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,675
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
Clima institucional	Coeficiente de correlación	,675	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Interpretación

Podemos observar que se obtieneun coeficientede correlación es 0,675 de manera moderada aceptable, así mismo el valor bilateral 0,00 entonces se acepta la hipótesis alterna La calidad docente se relaciona significativamente con el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión– Pasco y se rechaza la hipótesis nula. Afirmando calidad docente y el clima institucional se relacionan significativamente.

4.4. Discusión de resultados

Con base en los resultados de la investigación de las variables y sus derivadas, dimensiones de importancia e indicadores, el 94,50% de los resultados confirmaron la hipótesis general ("La calidad docente está significativamente relacionada con el clima institucional"). confirmamos una relación directa entre ambas variables si combinamos estos resultados o los incluimos en diferentes teorías como (Acero, 2003), (Vizcarro, 2003) y (Castilla, 2011).

Lo hacemos más consistente, todas estas acciones simplemente prueban que el clima institucional está en parte relacionado con la calidad de la educación en la escuela de posgrado. De acuerdo con los resultados obtenidos, frente a la hipótesis "alterna La calidad docente se relaciona significativamente con el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión–Pasco" ha sido comprobada.

Tanto el contenido como las diferentes teorías al respecto se combinan porque según (Gouveia & Montiel, 2006) cualquier institución educativa como miembro del entorno social opera en base a: el esfuerzo humano.

Con base en los resultados obtenidos, a través de los resultados contradictorios, podemos ver la hipótesis, da como resultado la prueba de hipótesis. Se puede ver que a través de la evidencia de la dimensión de "organización estructural" se ha establecido una cierta relación directa. Respecto a diversas teorías sobre

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la hipótesis alterna “La calidad docente se relaciona significativamente con el clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión– Pasco”, su validez está determinada y comprobada por la teoría, las expresiones de los encuestados y los resultados estadísticos, especialmente con los perfiles docentes.

Considerando la organización estructural de la escuela de posgrado está significativamente relacionada con el clima institucional, su validez está determinada y sustentada por lo expresado por los entrevistados, en particular datos relacionados con la organización funcional y la estructura adecuadas, la calidad del asesoramiento y la distribución adecuada de las horas académicas.

Teniendo en cuenta los valores educativos están significativamente relacionados con el clima institucional de la escuela posgrado”, fundamentada teóricamente por el contenido expresado por los entrevistados y los resultados estadísticos, especialmente en relación con la enseñanza de la ética, el profesionalismo, la disciplina, la responsabilidad y la justicia.

Con base en toda la información recopilada y analizada, se encontró que la calidad docente está estrechamente relacionada con el clima institucional en la maestría docencia en el nivel superior de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

RECOMENDACIONES

Los integrantes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión con perspectiva de la imagen institucional deben continuar convocando al personal docente de alto nivel académico.

Los valores que se vienen impartiendo entre alumnos y docentes de la escuela de posgrado de la universidad Daniel Alcides Carrión fortalece el clima institucional y debe ampliarse hasta los integrantes de la estructura funcional.

El desarrollo personal dentro de la estructura funcional debe ser la preocupación para la calidad y mantener un clima institucional fortalecido y disminuir las debilidades

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acero, L. (2003). Clima y comportamiento en la organización. Venezuela: Los Andes.

Alcocer, A. (2003). La organización empresarial. Lima: Cultura.

Beck, C., & Kosnik, C. (2016). Prioridades en la educación: los siete elementos claves de la formación docente. . Bogotá. : Foro Maestro Siempre. .

Berrocal, S. (2007). Medición del clima institucional. Lima: Universidad Nacional de Educación.

Brow, W., & Moberg, D. (1990). Teoría de la organización y la Administración enfoque integral. México: Limusa.

Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. . Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia (RVG).

Castilla, F. (2011). Calidad docente en el ámbito universitario. Revista de educación en contabilidad, finanzas y administración de empresas.

Chávez, J., Pari, H., & Torres, J. (2014). Situación de la calidad académica de los docentes y su influencia en el rendimiento académico del oficial alumno de la Escuela de Guerra del Ejército – 2012. Lima, Perú: Tesis de Maestría. .

Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Chiavenato, I. (2004). Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones. México: Thompson. Córdova, A. (2007). Motivación. Lima: Universia.

DiMaggio, P., & Powell, W. (1999). Retorno a la Jaula de Hierro: El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. Scielo,129.

Flamey, G. (2009). La participación en educación. Santiago de Chile: CIDE. García, R. (2006). El profesorado universitario ante la ética profesional docente. Revista Española de Pedagogía., 235. pp. 245-266.

García, S., & Dolan, S. (1997). La Dirección por Valores. Madrid, España: McGraw-Hill.

Gento, S. (2008). Participación en gestión educativa. Madrid: Paidós.

Gouveia, E., & Montiel, K. (2006). El proceso de selección del personal docente basado en el enfoque de competencias. Una propuesta. Maracaibo.: Telos, vol. 8, núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 199-214.

Hall, R. H. (1996). Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados. México, Sexta edición. : Prentice Hall.

Ibañez, M. (2002). Comportamiento Organizacional de las empresas. Lima: UPRP.James, L., Hater, J., Gent, M., & Bruni , J. (1978). Psychological climate: implications fron cognitive social learning theory and interactional psychology. Personal Psychology, Vol. 31, págs 783-814.

Lagos, J. (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry ubicada en el distrito de Jesús María Provincia de Lima Región Lima Año 2011. Lima, Perú: Tesis de Maestría. Universidad Mayor de San Marcos.

MakConsultores. (10 de Enero de 2012). Pautas para selección de personal docente. Obtenido e MakConsultores:

Martínez, V. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz. Venezuela.: Tesis de maestría. Universidad de Zulia.

Martini, S. (2009). Participación y calidad educativa. Santiago de Chile: Expansiva.

Meyer, J., & Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia en Powell, W. W. y DiMaggio P. J. El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. México: Fundación de Cultura Económica.

Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Journal of Ocupational and Organizational Phichology: Organizational Climate and Company Productivity the Role of Employee

Affect and Employee Level. United Kingdom: Wiley- Blackwell. British Psychological Society .

Payne, R. (1971). Clima organizacional. Chicago: Rand McNally. Perrow, C. (1991). Sociología de las organizaciones. Madrid: McGraw–Hill/Interamericana de España, S.A, 3era. Edición.

Rodríguez, A. (2004). Psicología de las organizaciones. Barcelona: UOC. Romero, J. J. (1999). Estudio introductorio: Los nuevos institucionalismos: sus diferencias, sus cercanías, en Powell,

W. W. y DiMaggio P. J. El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. México: Fundación de Cultura Económica.

UNE. (2014). Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS. La Cantuta, Lima.

Vizcarro, C. (2003). Evaluación de la calidad de la docencia para su mejora. Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria, vol. 3, nº 1, 5-18.

ANEXOS

Encuetas para la calidad docente y clima institucional

Recuerde: no se deben marcar. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

A. Calidad docente

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Selección de la planta docente	5	4	3	2	1
¿Cree Ud., que la selección de los docentes es la adecuada para los fines académicos que desea la Escuela?					
¿Los docentes que imparten instrucción son Maestros en Ciencias de la Educación u otras carreras a fines					
éxito del proceso aprendizaje-enseñanza?					
Dimensión: Organización estructural					
¿La Escuela de Posgrado designa al docente idóneo para la materia, teniendo en cuenta su perfil y experiencia?					
¿La Escuela de Posgrado planifica adecuadamente las cargas horarias de las diferentes asignaturas?					
Dimensión: Valores de los docentes					
¿Los docentes inspiran confianza en sus alumnos, debido a la práctica de los valores comunes?					
¿Las actitudes del docente propician un respeto mutuo entre éste y los alumnos?					
Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Identidad institucional	5	4	3	2	1
¿Considera Ud. que todos los miembros de la Planta Orgánica y					

los docentes se sienten identificados con las metas y objetivos de la Escuela de Posgrado?					
¿Considera Ud. que existe comunicación fluida entre el Director, Planta orgánica, docentes, e incluso alumnos de la Escuela de Posgrado?					
¿Considera Ud. que la labor conjunta que realiza la Escuela de Posgrado sea un referente para las demás Escuelas de Posgrado en nuestra Región?					
Dimensión: Integración institucional					
¿Considera que todos los docentes de la Escuela de Posgrado participan de una u otra manera en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
¿Considera Ud. que cada uno de los que forman parte de la Escuela de Posgrado cumple el rol que le ha sido designado?					
¿Considera Ud. que, a efectos de optimizar el proceso, existe					
intercambio de información entre los docentes y alumnos de la Escuela de Posgrado?					
Dimensión: Motivación institucional					
¿Considera Ud. que sus necesidades como docente han sido cubiertas en su totalidad?					
¿Siente Ud. la motivación de la Dirección compañeros, e inclusive alumnos, que favorezca su labor docente?					
¿Considera Ud. que el clima laboral					

de la Escuela de Posgrado lo motiva a lograr sus metas personales y profesionales?					

Validación de instrumento

Diseño de opinión de expertos del instrumento de investigación

Datos generales

1.1. Apellidos y nombres……

1.2. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre "Calidad docente Y clima institucional

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. Objetividad	Está e xpresado en Conductas observables.					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de habilidades					
	directivas y desempeño docente.					
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					
8. Coherencia	De indicadores y dimensiones.					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					

I. Opinión de aplicabilidad:
…….

II. Promedio de valoración:
. Lugar y fecha: …….DNI Nª ……

Teléfono……

…….

Firma del experto informante

Procedimiento de validación y confiabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

III. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Shuffer Gamarra Rojas	Maestro en Didáctica y Tecnologías de la Información	Docente UNDAC	CALIDAD DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2020	Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Título de la tesis: Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco 2020

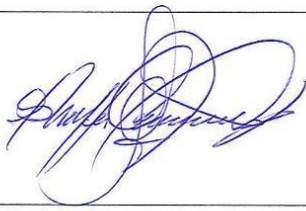
IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance dela ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación yel desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**
Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 80%

Cerro de Pasco, junio de 2026	40625897		917576393
Lugar y Fecha	**N° DNI**	**Firma del experto**	**N° Celular**

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
CARHUARICRA MEZA Julio Cesar	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente Principal	CALIDAD DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2020	Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Título de la tesis: Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance dela ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación yel desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
CARHUARICRA MEZA Julio Cesar	Doctor en Ciencias de la Educación	Docente Principal	CALIDAD DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2020	Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Título de la tesis: Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance dela ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación yel desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**
Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 80%

Cerro de Pasco, junio de 2026	04014156		965901375
Lugar y Fecha	**N° DNI**	**Firma del experto**	**N° Celular**

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Lozano Buendia Monica Nelly	DOCTOR	DOCENTE UNDAC	CALIDAD DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – PASCO 2020	Manuel Alejandro POMAZONGO GOYAS

Título de la tesis: Calidad docente y clima institucional en la Maestría en Docencia en el Nivel Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Pasco 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**
Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 84%

Cerro de Pasco, junio de 2026	04008262		954458928
Lugar y Fecha	**N° DNI**	**Firma del experto**	**N° Celular**