

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN
MARTÍN DE PANGO 2023

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR

Br. Meza Capcha, Arístides Benigno
<https://orcid.org/0009-0003-8138-0921>

ASESOR

Dr. Rosario Pacahuala, Emilio Augusto
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión universitaria, evaluación curricular y metodología de aprendizaje

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala con DNI N° 40872575, como asesor del trabajo de investigación titulado: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGO 2023”, desarrollada por el egresado Aristides Benigno Meza Capcha con DNI N° 41900978, del Programa de Maestría en: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

DNI: 40872575

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi compañera de toda la vida Marleni Caso De La O, por su comprensión y sacrificio que realiza todos los días para superarme y alcanzar nuevas oportunidades en lo profesional.

A mis adorados hijos Benny franco, Sabby Estefany, Barush Benny y a mi último bebe Aris Benny a quienes siempre cuidaré hasta verlos profesionalmente.

Arístides Benigno Meza Capcha

AGRADECIMIENTO

Doy gracias al supremo celestial por el don de la existencia y la fortaleza, y agradezco a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI por la circunstancia de extender mis estudios en posgrado en la maestría.

Mil gracias a los indisolubles maestros de la casa de estudio Profesional de Maestría por brindar ejemplos teóricos, prácticos y experiencia. Gracias a los excelentes profesores, en especial a mi asesor de tesis Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala por ayudarme, por la paciencia brindada en cada clase y por asistir con la asesoría de elaboración del reciente proyecto.

Agradezco al equipo docente de la I.E. “San Martín de Pangoa” por su apoyo en la recolección de datos y a todos aquellos que participaron desinteresadamente para la culminación del trabajo de tesis.

Arístides Benigno Meza Capcha

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aristides Benigno Meza Capcha con DNI N°41900978, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOYA 2023”, en el cuál consta de un total de 68 páginas, en las que incluye 10 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Aristides Benigno Meza Capcha
DNI°41900978

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Indice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	24
2.1. Enfoque, tipo	24
2.2. Diseño de estudio	24
2.3. Población, muestra y muestreo.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	27
2.6. Aspectos éticos del estudio.....	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	48
Anexo 1: Instrumentos de recogida de información	48
Anexo 2: Ficha Técnica	53
Anexo 3: Operacionalizaciones de variables	54
Anexo 4: Carta de presentación	56
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	57
Anexo 6: Consentimiento informado.....	58
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	59
Anexo 8: Validación de Instrumento	65
Anexo 9: Reporte Turnitin	68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de valorización para el clima institucional	28
Tabla 2. Nivel del clima institucional	28
Tabla 3. Escala de valorización para el desempeño académico.....	29
Tabla 4. Nivel del desempeño académico.....	29
Tabla 5. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	30
Tabla 6. Correlación para variable Clima Institucional y variable Desempeño Académico Docente	30
Tabla 7. Correlación para dimensión Comunicación y variable Desempeño Académico Docente	31
Tabla 8. Correlación para la dimensión Motivación y la variable Desempeño Académico Docente	32
Tabla 9. Correlación para dimensión Confianza y variable Desempeño Académico Docente.	33
Tabla 10. Correlación para dimensión Participación y variable Desempeño Académico Docente	34

RESUMEN

El estudio titulado “Clima institucional y desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023” El objetivo de esta investigación fue determinar la relación significativa entre clima institucional y desempeño académico del docente. En el análisis se aplicó una metodología descriptiva - correlacional con diseño transversal, la población constituida por 216 maestros pertenecientes a la entidad educativa superior, el instrumento para recopilar datos fue el cuestionario. Los hallazgos de investigación mediante aplicación del coeficiente de correlación de Pearson identificaron que existe una correlación de $= 0.617$ siendo positiva moderada entre las variables clima institucional y el desempeño académico. De la misma manera se evaluaron múltiples correlaciones entre las dimensiones de estudio, Se identificó que la vinculación entre comunicación y desempeño académico docente en I.E. es $= 0.419$ siendo esta una correlación positiva moderada, a relación entra en motivación y desempeño académico docente es $=0.732$ la cual presenta una correlación positiva fuerte. El clima institucional se relaciona directamente de manera fuerte en el desempeño académico de los docentes en tu entorno de trabajo, se debe crear normas y políticas dentro de la institución para un adecuado desarrollo de clima laboral en las instalaciones.

Palabras clave: clima institucional, desempeño académico, motivación y confianza.

ABSTRACT

The present research work entitled "Institutional climate and academic performance of teachers in a higher level educational institution in San Martín de Pangoa, 2023" The general objective of this research was to determine the significant relationship between the institutional climate and academic performance of the teacher. In the research, a descriptive - correlational methodology with a cross-sectional design was applied, the population consisted of 216 teachers belonging to the higher educational institution, the research instrument to collect data was the questionnaire. The results of the research through application of the Pearson correlation coefficient identified that there is a correlation of $= 0.617$, being moderately positive, between the institutional climate variables and academic performance. In the same way, multiple correlations were evaluated between the study dimensions. It was identified that relationship between communication and teaching academic performance in the institution is $= 0.419$, this being a moderate positive correlation, the relationship enters into motivation and performance. teaching academic is $= 0.732$ which presents a strong positive correlation. The institutional climate is directly and strongly related to the academic performance of teachers in your work environment; norms and policies must be created within the institution for an adequate development of the work climate in the facilities.

Keywords: institutional climate, academic performance, motivation and trust.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en cuanto a la educación se ha observado cambios constantes debido a la globalización, el comportamiento está influenciado decisivamente por el clima institucional de docentes de entidades educativas, lo que incide en su nivel de motivación trabajo y actividad de sus integrantes, estos elementos permiten comprender o ingresar, en cualquier caso, midiéndose con objetivos y metas alcanzables. En todos lados el trabajo requiere responsabilidad y el clima también debe garantizar una excelente satisfacción. (Vásquez & Calderón 2023).

El clima institucional en cualquier lugar del mundo constantemente puede fortalecer relaciones con tolerancia, solidaridad, respeto y armonía, no es algo tangible o perceptible, pero existe dentro del todo y puede tener el mismo efecto en todo en su interior. Este entorno siempre se ve afectado por casi todo lo que sucede en la entidad y consta de un conglomerado de elementos que establecen el tipo de entorno en el que se realiza el trabajo.

De acuerdo a las investigaciones en Latinoamérica especializadas en relación al clima laboral este afecta la productividad de un profesional alrededor de un 31 %, (Vera et al., 2021), se identificó que el 53% de los trabajadores expresaban que el nivel de estrés era elevado, este afecta directamente al clima laboral en tanto se identificó que el 70% de las personas que trabajan dentro de una organización expresan no sentirse comprometidas dentro de su trabajo, en tanto, el 80% de las personas no sienten el compromiso ni la conexión, con las instituciones en las que laboran (Juárez, 2022), a nivel nacional, que el 81%, de los trabajadores que laboran dentro de múltiples instituciones, consideraron el clima institucional como uno de los factores más importantes, para seleccionar una opción de trabajo (Andina, 2018), en tanto se identificó en otro estudio que el 72% de los peruanos que laboran expresan sentir en alto nivel de estrés laboral, este afecta significativamente al clima institucional en el cual se desempeña, (Bumeran Selecta, 2022).

En cuanto al desempeño académico docente, se identificó que los niveles de desempeño no han mostrado un avance significativo dentro de los últimos años, esta problemática se detecta en que 40% de educandos del nivel primario no alcanzan niveles mínimos de desarrollo educativo, evidenciando que el desempeño académico de los docentes presentó falencias (Rivas, 2021).

En el Perú se identificó que el desempeño de los docentes, lograron un índice de 25.56%, siendo este deficiente, identificándose que una de las mayores problemáticas del

desarrollo educativo se da de acuerdo al desempeño, cabe detallar que clima institucional requiere de mucha relevancia en liderazgo y la gestión. La productividad de entidades si se promueven y establecen pertinentemente en administración Pública, en un ambiente institucional apropiado, identificación por pocos funcionarios o empleados de oficina en la unidad que sus proyectos desarrollen y reflejen la mayor calidad de sus productos y servicios (González et al., 2021).

Actualmente es fundamental que se identifique los niveles del clima dentro de una institución dado que muchos de estos factores afectan de forma significativa dentro del desarrollo de los empleados que laboran dentro de una institución, debido a esto la presente investigación se enfocó en la evaluación del desempeño académico de los docentes de la institución educativa del nivel superior San Martín de Pangoa 2023.

La investigación se desarrolló enfocando como el clima institucional está afectando el nivel de desempeño docente, así mismo este desempeño impacta directamente en el rendimiento académico de los alumnos en la institución debido a esto la investigación se vuelve de alta relevancia dado a su importancia sobre el trabajo que se debe de realizar con los estudiantes.

Precisamente, el análisis se efectuó en una entidad de educación superior técnica pública de San Martín de Pangoa, donde las características antes mencionadas son comunes. Por supuesto, el ambiente institucional no es el adecuado porque la mayoría de los docentes trabajan de forma independiente, sin coordinación y comunicación propias. Además, los estudiantes exigen colectivamente que los docentes desempeñen un papel más importante en el proceso educativo.

En tanto el Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023? Así mismo se plantearon los Problemas Específicos: **PE1.** ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023? **PE2.** ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023? **PE3.** ¿Cómo se relaciona entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023? **PE4.** ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?

La investigación se justifica a nivel social dado a que estas investigaciones actualizaron las evaluaciones anteriores del entorno de la institución y desempeño académico docente en la

I.E. superior de San Martín de Pangoa hasta 2023, se convirtieron en métricas útiles para evaluar la eficacia de las escuelas; por lo tanto, esta investigación es útil para que instituciones similares y sus agentes educativos puedan implementar nuevas técnicas de gestión para maximizar la calidad de la instrucción brindada.

También será de gran importancia ya que proporcionaron información actualizada sobre el trabajo del curso y, por lo tanto, nuevas estrategias de solución que beneficiaron a los estudiantes de la institución y es un tema que vale la pena explorar. Así mismo la investigación se justificó a nivel práctico, el estudio se justifica a nivel práctico dado a que esta investigación servirá para poder identificar el desarrollo del ambiente institucional que se da dentro de la institución de la misma manera se podrá esperar explicar la importancia del clima institucional sobre el desarrollo educativo esta información se podrá usar con la finalidad de crear estrategias para poder lograr que se mejore el desempeño educativo docente en consecuencia, es fundamental y necesario realizar el estudio propuesto para comprender plenamente las causas, así como los efectos, y proponer algunas estrategias para mejorar el escenario educativo actual.

La investigación se justificó teóricamente debido a la importancia teórica del estudio radica en que se abordó de forma pragmática el tema de los factores que subyacen al clima institucional, evaluando el desempeño académico docente siendo este contenido relevante como aporte teórico sobre el hecho que se suscitan en las variables. Metodológicamente permitieron el análisis técnico, instrumental, estadístico para informar futuras investigaciones similares. El razonamiento metodológico tiene coherencia teórica y científica porque las herramientas utilizadas para recopilar datos de investigación confirmaron su fiabilidad y validez interna. Alfa de Cron Bach, que permitió la efectuación absoluta de dichos instrumentos.

El objetivo general fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023 en tanto los Objetivos Específicos son **OE1.** Establecer la relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **OE2.** Demostrar la relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **OE3.** Determinar la relación significativa entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **OE4.** Establecer la relación significativa entre la participación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

La hipótesis general, Si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. En tanto las hipótesis específicas **HE1**: si existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **HE2**: si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **HE3**: si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023. **HE4**: si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Con base en una revisión de los repositorios de medios virtuales y físicos, a nivel internacional encontramos a Bolaños (2020), en tesis cuyo objetivo fue identificar una vinculación entre clima organizacional con el desempeño docente en unidades educativas de institución Fe y Alegría. La metodología empleada fue cuantitativa, correlacional se recopiló datos por medio del cuestionario. La población compuesta por 128 maestros de unidades educativas “Fe y alegría” de la ciudad de Guayaquil. Los resultados mostraron que la hipótesis establecida, aplicando el Spearman dio como resultado $Rho = .845$ lo cual muestra una relación positiva, donde se prueba que el clima que se genera en una entidad influye directamente con las capacidades del desempeño docente, este se adecua a las necesidades estudiantiles. Se concluyó que las variables, advierten habitualmente que la población estudiada con respecto al clima organizacional está conforme.

Almeida (2020), en su análisis detalló como finalidad buscar la vinculación entre clima organizacional y el desempeño docente en la educación general. La metodología que se empleó fue descriptiva evaluando la correlación que se podía generar entre las variables. La muestra poblacional se conformó por 45 docentes. La técnica aplicada fue la encuesta. Se efectuó la correlación de Spearman mediante el uso del SPSS, los resultados mostraron una correlación de Spearman de $Rho=0,848$, lo cual muestra la vinculación positiva y directa entre variables el desarrollo del desempeño docente y clima institucional. Se sugiere aplicar el uso de técnicas con enfoque de mejorar con respecto al clima institucional y el desarrollo del desempeño docente, consecuencia se cumple el objetivo de conseguir una educación de calidad.

Mena & Urteaga, (2019), en su trabajo de estudio tuvo como objetivo especificar el desarrollo existente entre clima institucional con el desarrollo laboral desarrollado por maestros de la carrera de educación Parvularia de la U.P. del Alto. El estudio tuvo un diseño no

experimental con enfoque transversal. La técnica aplicada para recogida de información se usó la encuesta. Con una muestra constituida por 45 docentes. Los hallazgos demostraron que la impresión de los encuestados es negativa en cuanto al entorno laboral, ya que la institución no brinda ambientes adecuados que ayuden a optimizar el trabajo, lo cual incide en prácticas laborales negativas. En cuanto al clima organizacional se advierte que la comunicación interpersonal y la gestión tienen un mayor índice de oportunidad de crecimiento. Se llega a la conclusión de que hay correlación estadística positiva y sustancial entre variables, señalando que ambas están altamente correlacionadas, indicando que, si el ambiente laboral es apto para el aprendizaje, la productividad y el compromiso de los docentes aumentará; y el descontento disminuirá.

En tanto a nivel nacional, Suárez, (2019), en su tesis de tuvo como fin detallar la escala de vinculación que se manifiesta entre variables clima organizacional y desempeño docente en la entidad mencionada. La metodología tuvo un diseño correlacional con enfoque cuantitativo. El instrumento para recopilar datos fue encuesta. La población del estudio consistió en 73 educadores de la escuela María Parado de Bellido en Yanacancha - Pasco. Se empleó una prueba paramétrica, específicamente Rho de Spearman, para evaluar el grado de correlación. Al analizar los resultados, se observó una conexión altamente significativa entre las variables, indicando que los docentes aprecian un entorno laboral motivador y métodos que generan resultados positivos. Además, se concluyó que los resultados están directamente relacionados con el esfuerzo de capacitación de manera normal y comprensible.

Mamani & Rivera (2018), en su análisis tuvo como finalidad detallar la medida en la cual se relacionan el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la entidad mencionada. La metodología de estudio es correlacional, con diseño no experimental - transversal además de enfoque cuantitativo. Aplicaron como instrumento el Alfa de Cron Bach. La muestra se conformó por 20 docentes de la A.E. Adventista. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba paramétrica Rho de Spearman la cual tuvo una significancia de $Rho = 0.676$ detallando que se manifiesta vinculación directa y medianamente positiva. Al final se concluyó que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral docente, y que, a levada satisfacción organizacional, nivel de desempeño laboral será alto y positivo para las actividades, y que a menor satisfacción organizacional menor será desempeño laboral de los docentes.

Rojas, (2021), en su estudio tuvo como objeto de estudio indicar el nivel la vinculación de gestión directiva y clima organizacional en desempeño del docente. La investigación fue de tipo explicativo, no experimental buscando hallar la correlación de las variables de enfoque

cuantitativo. La muestra de estudio se conformó con 114 docentes, se aplicó la técnica del cuestionario. Los resultados producto del test de Wald utilizado para contrastar la hipótesis, el puntaje fue de 15.049 y 26.856 siendo mucho mayor que 4, el cual representa el punto de análisis, reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$. De esta manera se identificó que el desarrollo que se da entre la dirección y cómo está influye sobre el clima que se desarrolla en la institución, impacta directamente con las actividades que el plantel docente desarrolla durante sus actividades educativas.

De acuerdo a los antecedentes regionales Villalobos, (2023), en su tesis el fin fue describir la vinculación entre clima organizacional y desempeño pedagógico en I.E. 80829 José Olaya Balandra - La Esperanza. El método empleado fue descriptivo evaluando la correlación, entre variables cuantitativo no experimental. La muestra se compuso por 33 docentes de la I.E. mencionada. El instrumento utilizado fue la encuesta. Los resultados señalaron que la variable clima institucional obtuvo una valoración de 79,49% y la variable desempeño docente obtuvo un puntaje de valoración de 100%, y de esta manera se logró determinar que coeficiente correlacional Rho de Spearman es de $Rho = 0,759$, el cual fue positivo.

Por último, como antecedente local encontramos a Cáceres, (2019). En su trabajo tuvo como objetivo determinar la magnitud de influencia entre gestión institucional y desempeño docente de I.E. mencionada. El análisis metodológico fue descriptivo con diseño correlacional – transversal. La muestra se conformó por 38 docentes entre primaria y secundaria. Se recopiló datos por medio del instrumento del cuestionario. Se dio como resultado que el nivel de Gestión en la institución con cada una de sus respectivas dimensiones está posicionado en un nivel alto, en tanto que el clima institucional se halla en un nivel intermedio bajo de significancia. Se concluyó No existe correlación significativa alta entre ambas variables, lo cual demuestra que la gestión dentro de la institución no afecta directamente al desempeño de los docentes en sus actividades laborales.

De acuerdo con el marco conceptual identificamos la variable clima institucional en este existen múltiples circunstancias que influyen de formas positivas o negativas en el clima organizacional, efecto de la variedad de acciones del personal que conforma las distintas áreas de la institución educativa públicas o privadas, influyendo en las actividades que desempeñan los docentes, afectando la calidad educativa.

El clima organizacional se describe como la percepción íntima o personal que tienen las personas que conforman una organización y que influyen de forma directa en desempeño organizacional, según Peralta (2020).

Para Azkue (2018), el clima institucional hace referencia a las percepciones, sentimientos, emociones y actitudes que tienen en común los miembros que conforman una organización, con respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente físico que se torna alrededor y cómo lo afectan su rendimiento, satisfacción y productividad.

Por otro lado, Morey (2021), indica que el clima institucional está conformado por circunstancias que intervienen directamente en la calidad en educación, presentando, así como un factor fundamental para el adecuado desarrollo de las actividades en cuanto a la gestión educativa. En consecuencia, influye en lograr alcanzar las metas establecidas enfocadas en los procesos de aprendizaje y enseñanza.

Cuando ocurren presiones institucionales, el principal poder que puede remediarlas es la capacidad colectiva de los miembros para vivir en paz y armonía. Por el contrario, gracias a la mediación cognitiva y el empeño cooperativo de todos los miembros del personal, las disputas en las escuelas tienden a evitarse y resolverse de manera rápida y amistosa.

La comunicación es el proceso de intercambio de información entre dos o más personas con la intención de dar y recibir información simultáneamente. Es de vital importancia para un correcto fluido entendimiento entre los individuos, ya que se intercambian datos, opiniones e información sobre un tema determinado, según Peiró (2023).

Para Contreras (2022). Según la teoría de la comunicación, se identifican cuatro niveles distintos. El primero es la comunicación interpersonal, también conocida como diálogo interno o reflexión, que implica la manera en que nos comunicamos internamente con nosotros mismos mediante el pensamiento. Este nivel se circunscribe a las personas que nos rodean. El segundo nivel es la comunicación interpersonal, que se lleva a cabo entre dos individuos, iniciando desde conversaciones íntimas hasta intercambios formales e impersonales. El tercer nivel es la comunicación grupal, que ocurre en un grupo de tres o más personas lo suficientemente pequeño como para facilitar la interacción y expresión sin dificultades. El último nivel es la comunicación pública o de masas, donde una persona se dirige o escribe para un grupo extenso de individuos. Este nivel de comunicación tiene tres propósitos fundamentales: entretener, persuadir y/o informar.

La comunicación persuasiva es el uso deliberado como también bien intencionado de transmitir un mensaje atrayente o importante con el fin de llegar a las masas y captar su atención por medio de un mensaje, Budner (2018).

White (2022), nos dice que la comunicación funcional requiere de habilidades comunicativas que implican las formas de diálogo verbal y no verbal empleados al momento

de dar a conocer expresivamente nuestros deseos, preferencias, sentimientos, pensamientos y necesidades, con el fin de que otras personas puedan entendernos y no generar malentendidos.

La comunicación en el ámbito laboral se desarrolla enfocando la identificación de las múltiples necesidades del equipo de trabajo así mismo evaluando el nivel de necesidades colectivas que se requiere por cada uno de los miembros, esta comunicación debe de contar con un alto nivel de retroalimentación la cual estará enfocada en mejorar e identificar los problemas dentro de una institución. (Narzoles, 2019)

Las normas desarrolladas dentro de una institución deben de integrar aspectos esenciales relacionados a mejorar los niveles del clima institucional, dado que por medio de estas se establecerán parámetros en lineamientos los cuales definirán el actuar de los trabajadores de la institución, con la finalidad de establecer parámetros delimitando la acción de cada uno de los miembros de la institución (Bremer et al., 2022)

La motivación es una fuerza psicológica relacionada con el desarrollo del ser humano. También se refiere a una acción que se dirige a un objetivo y su permanencia en el. Se da por la interacción entre dos o más personas con la situación y varía en diferentes situaciones o momentos, según Valdés (2020).

La satisfacción del trabajo hace referencia al contenido que tiene un individuo con su empleo. Las situaciones que influyen de manera directa en la satisfacción de un empleado son el ambiente laboral, las relaciones en el entorno y el salario. Existen métodos para cuantificar o medir los niveles de satisfacción en un centro laboral, según Gómez (2022).

Para Carranza (2023), la autonomía laboral significa la libertad que obtiene un empleado para tener control de ciertos aspectos relacionados a su actividad profesional; lo cual infiere un aumento de responsabilidad y autoridad en sus funciones, y su empoderamiento en la organización.

Orellana (2019), la motivación laboral se refiere a la facultad que posee una institución o entidad de conservar involucrados a sus trabajadores frente a estímulos permanentes y atractivos para ofrecer el máximo rendimiento y generar un buen comienzo laboral y cumplir los objetivos empresariales.

Las relaciones interpersonales son la manera de vincularse dada entre dos o más individuos, que radican en actividades sociales, emocionales, intereses, etc. Son los cimientos de la vida social y presentados en distintos contextos cotidianos. Las relaciones interpersonales pueden ser de diferentes tipos, como íntimas, superficiales, circunstanciales o de rivalidad y pueden estar reguladas por leyes, costumbres habituales o por el mutuo acuerdo, según Aragón (2019).

La motivación impacta de forma sobre el nivel de satisfacción dado que este es un indicador importante enfocado en evaluar el nivel de estabilidad laboral que perciben los trabajadores dentro de una institución así mismo este afecta directamente al desarrollo del clima institucional, así mismo el desarrollo de una motivación adecuada dentro de los trabajadores eleva el nivel de productividad. (Sapele & Idoniboye, 2019)

La confianza laboral tiene que ver con las capacidades, compromiso y responsabilidad que un individuo adquiere en el resto del grupo y con la ejecución correcta de cada aspecto en el ámbito laboral. La confianza se mejora desarrollando las habilidades, estableciendo metas, identificando puntos fuertes y débiles y buscando nuevos retos. La confianza en el ámbito laboral favorece al clima laboral, la productividad y la comunicación con el entorno, según Mena (2019).

La promoción de la confianza, el respeto de cada uno de los espacios pertenecientes a los distintos miembros de la institución es fundamental para el desarrollo del clima institucional dado que éstos generarán un espacio de mejor desarrollo, promoviendo el crecimiento de las instituciones en las cuales se desarrollen políticas enfocadas en promover la confianza (Barsukova et al., 2019)

Para Marquina (2020), el ámbito laboral es un componente clave al momento en que la producción sea eficiente y efectiva, ya que es el espacio físico donde pasan su día a día los empleados, haciendo indispensable que el espacio tenga un aspecto apacible, sea cómodo y se adapte a la funciones y tareas llevadas a cabo durante la jornada de labores.

La promoción de la confianza sumado a un buen sistema de trato sobre los miembros de una institución impactará de forma significativa en el desarrollo de políticas enfocadas en la mejora de la institución dado que permitirá que los miembros de la institución puedan compartir información crucial expresándose de forma adecuada con la finalidad de mejorar el ambiente institucional elevando los niveles de productividad (Gaussel et al., 2021)

MacNeil (2022), nos menciona que la participación laboral es la unión del equipo de trabajo tiene con su labor y el entusiasmo demostrado al momento de ejecutarlas. Los empleados que se encuentran comprometidos e identificados con su centro de trabajo sienten que están empoderados para ejecutar las tareas, comenzar relaciones sólidas con sus compañeros de trabajo o equipo y aportar nuevas ideas; sintiéndose inspirados para asumir nuevos desafíos.

La integración de la participación de los miembros de una institución dentro de la toma de decisiones permite que estos se integren de forma más rápida en el desarrollo de las nuevas políticas o actividades que se llevarán dentro de la institución con la finalidad de mejorar los

niveles de autoestima de cada uno de los trabajadores elevando la calidad de interacción que se da entre los miembros de la institución (Locke et al., 2021)

La toma de decisiones es un procedimiento o método basado en recopilar información y posteriormente buscar alternativas presentadas para posteriormente, tomar una decisión final, según Laoyan (2022). La importancia de la situación, el estado de ánimo más la presión o las múltiples opciones a un problema son causantes que influyen en el proceso de decisión.

La formación de grupos de trabajo consiste en reunir a individuos con diferentes habilidades y conocimientos para la ejecución de objetivos en una organización, según López (2023). Los docentes interactúan en la búsqueda de una meta, espontánea o impuesta, potenciando sus habilidades al momento de lograr cumplir las metas en un determinado plazo.

La coordinación con los miembros de una institución los cuales tienen la opción de participar en el desarrollo de las coordinaciones que se dan es fundamental para poder generar un equipo de trabajo eficiente que asume responsabilidades, genera ideas y promueve distintas actividades con la finalidad de beneficiar a la institución (Castañer & Oliveira, 2020)

Muñoz (2018), nos dice que la coordinación laboral es parte de los procesos de efectividad y eficiencia en el centro laboral. La coordinación es clave para que el grupo de trabajo funcione efectivamente y esté unificado. La planificación y la comunicación son mecanismos vinculados directamente a la coordinación.

Correspondiente a la segunda variable el desempeño docente hace referencia a demostración de habilidades y capacidades profesionales del profesor para el inicio, preparación y desarrollo de las enseñanzas, creando ambientes que favorezcan el aprendizaje, aplicando el uso de herramientas que evalúen el nivel de aprendizaje y desempeño del docente. La evaluación por semestre del desempeño docente accede a promover acciones didácticas en las aulas, según Dextre (2018).

Pacheco (2018) dice que la periódica evaluación del desempeño de los docentes ayuda a promover acciones didáctico-pedagógicas con un enfoque efectivo en los procesos de aprendizaje estudiantil, y el reforzamiento y mejora de la formación del desarrollo académico y profesional del docente.

El dominio de los temas relacionados al nivel pedagógico es fundamental para que el docente tenga un adecuado nivel de desempeño dado que este deberá de usar múltiples metodologías y teorías para poder enseñar de forma correcta a los alumnos debido a esto es fundamental que el docente domine los temas que va a impartir dentro de una institución con la finalidad de mejorar su desempeño (Padillo et al., 2021)

En cuanto a las capacidades pedagógicas, para Duarte (2019), las capacidades o habilidades pedagógicas que tiene un docente para enseñar, motivar y orientar a sus estudiantes. Incluyen la capacidad de conectar la enseñanza con la investigación. Estas habilidades son: El entusiasmo: transmitir pasión por aprender. El liderazgo: dirigir y guiar un salón. La organización: planificar y estructurar actividades y utilizar recursos de forma eficiente. El respeto: reconocer y valorar la diversidad y necesidades de educandos. La priorización: establecer y cumplir los objetivos. El trabajo en equipo: colaborar y coordinar con otros colegas y con los estudiantes. La comunicación: expresar y escuchar de forma asertiva. La adaptabilidad: responder y ajustarse a los cambios.

Para Guzmán (2018), el dominio del tema en el ámbito de la enseñanza y dominio de los contenidos escolares, es decir, es decir que se pretende que los maestros y futuros maestros aprendan a enseñar los contenidos que sus alumnos habrán de aprender, siendo una herramienta de competencia a la hora del adiestramiento del docente. Un profesor en el ámbito de educación es aquel que logra que su estudiante adquiera un aprendizaje profundo y significativo.

El aprendizaje y la enseñanza son procesos interpersonales que se encuentran establecidos por un vínculo asimétrico entre los educadores y sus estudiantes. Para los alumnos, el desarrollo de habilidades y competencias nuevas requiere una guía que guíe, oriente y acompañe su aprendizaje y educación. Educar implica jerarquía y asimetría, es decir, implica tener autoridad pedagógica. Reconocer la autoridad docente desde la perspectiva estudiantil, según Lazcano (2020).

La promoción de la responsabilidad por parte de los docentes durante el desarrollo de sus actividades es fundamental dado que el docente deberá de asumir el compromiso de la enseñanza que imparta con la finalidad de lograr que el estudiante obtenga el conocimiento el cual se le está impartiendo, así mismo esto integra el nivel de ética que el docente desarrolla frente a sus actividades dentro de una institución (Spina et al., 2022)

En cuanto a las clases, Ávila (2019), nos menciona que, para alcanzar a captar la atención estudiantil, las clases deben de ser participativas y amenas, la intervención de los alumnos por medio de preguntas o respondiendo a ellas, expresando sus opiniones resulta un punto importante entre la conexión de confianza que tienen con el docente, esto ayuda a lograr mejores resultados cuando se quiere llegar a transmitir correctamente el conocimiento.

El interés es una variable motivacional que tiene componentes cognitivos y afectivos orientados a un contenido concreto, que satisface y mueve al actuar. El desarrollo del interés por el aprendizaje requiere una cierta aspiración de éxito. Si un alumno contempla que no necesita realizar una tarea, aunque lo considere interesante, la posibilidad de que la ejecute es

baja. Los docentes deben de tener en cuenta la dificultad de las tareas presentadas y de esta manera generar un interés en el alumno por aprender y mejorar, fortaleciendo y motivando el interés, según Marchesi (2020).

La práctica de promover valores en las aulas y hacer que los alumnos se identifiquen con ellos, para lo cual el docente debe asumir la responsabilidad de definirlo, darlos a conocer y cultivarlos; poniéndolos en práctica para crear conciencia y respeto en el entorno de trabajo. Se debe de orientar la conducta acorde a su formación moral y personalidad, según Márquez (2022).

González (2018), la responsabilidad sobre el cuidado ambiental se precisa como el conjunto de disposiciones favorables que presenta cada persona y debe poner en práctica a favor del medio ambiente. Las personas que causen daños al medio ambiente deben compensarlo o repararlo. Los docentes como figuras de autoridad tienen que participar en la creación de normas para prevenir y evitar los daños al medio ambiente.

En cuanto al desempeño de funciones Ordoñez (2023), nos dice que, los docentes tienen como responsabilidad principal impartir la enseñanza en los centros educativos. Las evaluaciones formales son un mecanismo usado para responsabilizar a los docentes. Se tiene en cuenta que también tienen una responsabilidad social y ética, esto incluye la educación en valores, las competencias y el aprendizaje servicio.

Bravo (2021), nos dice que un proyecto de investigación es un documento escrito o virtual donde se plantea una planificación esquematizada, hecha paso a paso. Tiene como finalidad proponer un tema de estudio con antelación y el resultado final que se obtiene de todo el proceso.

Pacheco (2019), la responsabilidad laboral se define como las funciones que se asumen y se delegan en el centro laboral. En un centro educativo, si el nivel de responsabilidad es mayor a lo que asume un docente o administrativo, significa que la posición en el centro de trabajo es mayor y por ende las responsabilidades también. Se considera a la plana de docentes y demás personal en general como indispensables y únicos.

Las actividades educativas son participativas en su mayoría, el aprendizaje nace entre la interacción de los docentes y sus estudiantes. Para esto existen una serie de procesos participativos liderados por profesores en los centros educativos, la participación también es parte de la educación y es un objetivo institucional. Así mismo, es un recurso que ayuda a motivar e implica a educandos en las actividades haciéndolos protagonistas, según Mujica (2019).

Rojas (2020), nos indica que la planificación o preparación de clases es una herramienta esencial en el sistema de enseñanza y aprendizaje. El plan de estudio proporciona un orden de aprendizaje esencial, clasificando los objetivos que se establecerán. Tiene tres componentes básicos: objetivos en los cuales se enfoca directamente el curso, actividades y evaluaciones para comprobar la comprensión de los distintos temas por parte de los alumnos.

En cuanto al desarrollo de relaciones interpersonales, el respeto en las aulas es un valor muy importante y que se debe enseñar y aplicar. La falta de respeto es perjudicial en las relaciones docente - alumno al momento de enseñar, ocasionando daño en proceso de aprendizaje. Los puntos claves que se detallan son educación recibida en casa, la actitud del profesor con el estudiante y el trabajo directo sobre este tema, según Moll (2018).

La comunidad educativa es hace referencia un grupo definido de personas que tienen intereses estrechos con la formación en entorno pedagógico, A su vez son encargados de la promoción de labores e impulsar el desarrollo de aprendizaje de manera efectiva y óptima. Los espacios donde se relacionan e interactúan deben de estar formados y consolidados, la información que aquí se vincula debe de ser transmitida claramente, según Romeau (2020).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

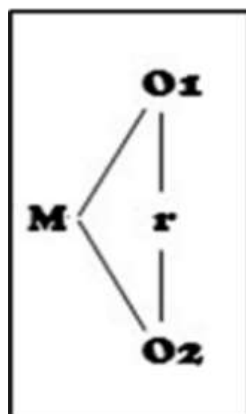
El enfoque de análisis es cuantitativo dado a que estos se desarrollaron por medio de la evaluación numérica de los datos recabados, los cuales fueron procesados por medio de la aplicación de la estadística descriptiva (Gallego et al., 2017), el tipo del análisis es básica dado que se enfoca en reforzar el conocimiento teórico de la investigación de un problema que sucede dentro de un ambiente determinado (Ramos et al., 2020).

2.2. Diseño de estudio

Conforme con Sánchez (2019), el diseño hace referencia al plan desarrollado por el investigador para abordar el problema que se investiga. La investigación utilizó una metodología descriptiva correlacional y transversal. Este diseño se utilizó en estudios cuando las variables son fijas. Es descriptivo ya que le dice al lector cómo hacer la investigación por sí mismo.

Dado que evalúa las relaciones preexistentes entre dos o más variables examinadas juntas, entra en la categoría de investigación correlacional. Es transversal a las disciplinas ya que su investigación está fijada en el tiempo. El diseño se presenta a continuación.

Cuyo esquema es:



En el cual:

M = Muestra.

O1 = Variable 1: Clima Institucional.

O2 = Variable 2: Desempeño Docente.

r = Relación de variables.

2.3. Población, muestra y muestreo

Descripción	Población	Muestra	Porcentaje
Institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa	216	61	100%
Total	216	61	100%

Arias et al., (2020) consideran la suma de todos los individuos y entidades a los que se aplicaron las generalizaciones del estudio. En ese sentido, la delimitación relacionada a la población se encontró compuesta por la cantidad de 216 docentes los que laboran en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa. Los docentes de la institución pública de educación superior técnica San Martín de Pangoa constituirán la mayor parte de la población de la muestra del estudio; participaron un total de 61 educadores, siendo esta una muestra censal debido a la pequeña población de estudio. En ese sentido, Arias – Gómez, et al (2016), afirma que la muestra es representativa de la totalidad de la población en cuanto a sus características. Para el muestreo se aplicó la fórmula para poblaciones finitas

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Z = nivel de confianza

N = Población – Censo

P = Probabilidad a favor

Q = Probabilidad en contra

e = error estimación

n = tamaño de muestra

$$n = \frac{0.92^2 * 0.5 * 0.5 * 216}{0.05^2(216 - 1) + 0.92^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 61$$

Para el criterio de inclusión se consideraron:

- Docentes con nombramiento.
- Docentes que tengan asistencias constantes en su institución.
- Docentes contratados.
- Docente director y directivos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información

Variable	Técnica	Instrumento
V.1: Clima Institucional	Encuesta	Cuestionario
V.2: Desempeño Académico Docente	Encuesta	Cuestionario

La técnica de recojo de datos se da según Caro, (2021), describió el método de un investigador como la colección de reglas y pautas por las cuales planean realizar un estudio o llevar a cabo una actividad para obtener los resultados deseados. La investigación sugerida adoptó un diseño correlacional, por lo tanto, se utilizó un enfoque de cuestionario para recopilación datos numéricos que se usaron para cuantificar el impacto de variables de análisis.

Se usó la encuesta para evaluar, describir, anticipar y/o explicar un conjunto de características, los investigadores emplearon una variedad de metodologías de investigación tradicionales para recopilar y revisar un conjunto de datos de un estudio piloto. La información se recopiló mediante el uso de un cuestionario estándar. (Casas et al., 2023). En el estudio para la recogida de información se procesó 37 preguntas con 2 variables para el análisis.

El Instrumentos de recolección de datos se enfoca en todo lo que funciona como una herramienta para lograr una meta es, en el sentido más amplio, un instrumento. Es un método de recopilación de información sobre un fenómeno o hecho mediante la observación o el análisis, y se emplea ampliamente en la comunidad científica. (Alegre, 2022). Para el estudio el instrumento fue revisado y validado por 3 expertos con criterios favorables, los expertos validadores fueron: Dr: José Vargas Alayo, Mg: Roberto Rojas Surichaqui y Mg: Juan Huanca Yzarra

El cuestionario usado tuvo las preguntas de investigación que se formularon a lo largo de las etapas de planificación del estudio con el fin de recopilar la información necesaria y avanzar hacia los objetivos del estudio. Para analizar los datos recopilados de la muestra en estudio, se requiere tener una estrategia escrita que describa cómo se recopilaron estos datos. (García et al., 2023). En esta investigación se elaboró un cuestionario con 2 la primera variable es clima institucional; está conformado por 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza además de participación. Está

conformada por 26 ítems y con alternativas tipo escala de Likert. La segunda variable es desempeño académico docente; está conformado por 3 dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Está compuesto por 11 ítems y con alternativas tipo escala de Likert.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Una parte esencial de todo estudio es la recopilación de información relevante, lo que requiere una serie de medidas que cada investigador diseña de acuerdo con sus propios estándares técnicos y los objetivos que persigue: Se plantearon de manera adecuada los objetivos e hipótesis. Se eligió una muestra de estudio y una población adecuada. Se proporcionó información sobre cómo se recopilaban los datos (incluida su elaboración, validación y confiabilidad). Se acopia la información y luego se procesan (definición, exégesis y comentario) De manera similar, la concepción y la elección del investigador predominan en el procesamiento de datos. Estas son sus partes constituyentes: La recopilación de datos de la muestra representativa del estudio. Desde las definiciones de las variables hasta los criterios para clasificar los datos recolectados durante las operaciones de campo, todo debe estar definido. La especificación de los métodos estadísticos que se utilizaron y el entorno informático en el que se analizarán los datos. Se insertó la información en la computadora y se ejecutó el software de análisis. Impresión de deducciones.

2.6. Aspectos éticos del estudio

El análisis se efectuó de manera que se respetara el anonimato de los instructores encuestados, se adhirieron a las normas diseñadas para salvaguardar su información personal y se protegiera su derecho a la confidencialidad. También se hicieron referencias a compendios temáticos tanto implícita como explícitamente a través de los diferentes ensayos y fuentes bibliográficas (tanto físicas como digitales) utilizadas para informar la evolución del estudio.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Escala de valorización para el clima institucional

Escala de valorización	
Nivel	Intervalo
Bajo	52 - 61
Medio	62 - 70
Alto	71 - 78

Interpretación:

De acuerdo con la tabla se identificó que el nivel bajo se encuentra en un intervalo de 52 a 61, con el nivel medio se encuentra en un intervalo entre 62 a 70, así mismo se identifica un nivel alto comprendido entre el intervalo de 71 a 78.

Tabla 2

Nivel del clima institucional

Categoría	f	%
Bajo	4	6.6%
Medio	3	4.9%
Alto	54	89%
Total	61	100.0%

Interpretación:

Tabla se identifica que el nivel alto es el preponderante ante en el clima institucional de maestros con un 89%, en tanto se identifica un clima medio con un 4.9% con el clima institucional y un nivel bajo con un 6.6%, relacionado al clima institucional.

Tabla 3*Escala de valorización para el desempeño académico*

Escala de valorización	
Nivel	Intervalo
Bajo	20 - 24
Medio	25 - 29
Alto	30 - 33

Interpretación:

De acuerdo con la tabla se identificó qué nivel bajo se encuentra en un intervalo de 20 a 24, Con el nivel medio se encuentra en un intervalo entre 25 a 29, así mismo se identifica un nivel alto comprendido entre el intervalo de 30 a 33.

Tabla 4*Nivel del desempeño académico*

Categoría	f	%
Bajo	2	3.3%
Medio	2	3.3%
Alto	57	93.4%
Total	61	100.0%

Interpretación:

Tabla se identifica que el nivel alto es el preponderante para el desempeño académico de los docentes con un 93.4%, en tanto se identifica un clima medio con un 3.3% con el clima institucional y un nivel bajo con un 3.3%, relacionado al clima institucional.

Prueba de Normalidad

En el análisis de Contraste de Hipótesis, se examina el comportamiento de la información en caso de que exhiba una distribución normal. Con este propósito, se efectuó el test de Kolmogorov-Smirnov, el cual resulta adecuado cuando se investigan muestras de tamaño reducido ($n > 50$)

Hipótesis establecidas con las correspondientes:

H0: La variable detalla una distribución normal

H1: La variable detalla una distribución no normal

Toma de decisión:

Para contraste se ejecutó una significancia de 5% (0.05)

Sig (p valor) > alfa: No efectuar rechazo de H0 (normal).

Sig (p valor) < alfa: Efectuar rechazo de H0 (no normal)

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,108	61	,078
Desempeño académico docente	,123	61	.025

Interpretación:

Tras visualizar la información y brindada la muestra es superior a 50 se poseerá en consideración prueba *Kolmogorov-Smirnov*, igualmente se visualiza que las variables no persiguen distribución normal debido a que p-valor es $< \alpha$ (0.05), partiendo de ello se utiliza prueba Coeficiente de correlación de Pearson para medición de correlación de variables.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Si existe relación entre clima institucional y desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

H0: Si existe relación entre clima institucional y desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Tabla 6

Correlación para variable Clima Institucional y variable Desempeño Académico Docente

Correlación	
Clima Institucional	Desempeño Académico Docente

	Correlación de Pearson	1	,617
Clima Institucional	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
	Correlación de Pearson	,617	1
Desempeño Académico Docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. Correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se consiguió una valoración de coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.617$) por lo que se puede admitir que se manifiesta correlación positiva moderada entre variable clima institucional y variable desempeño académico docente. Conforme a los hallazgos se admite la hipótesis. **Hi:** Si existe relación entre clima institucional y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Hipótesis específica 1

Hi: Si existe relación significativa entre comunicación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

H0: No existe relación significativa entre comunicación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Tabla 7

Correlación para dimensión Comunicación y variable Desempeño Académico Docente

Correlaciones			
		Comunicación	Desempeño Académico Docente
	Correlación Pearson	1	,419
Comunicación	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
	Correlación Pearson	,419	1
Desempeño Académico Docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61
**. Correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se consiguió una valoración de coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.419$). por lo que se puede afirmar que se manifiesta correlación entre dimensión comunicación y variable desempeño académico docente, siendo la correlación positiva moderada. Conforme a los hallazgos se admite la hipótesis. **H_i**: si existe relación significativa entre comunicación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Hipótesis específica 2

H_i: Si existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

H₀: No existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Tabla 8

Correlación para la dimensión Motivación y la variable Desempeño Académico Docente

Correlación			
		Motivación	Desempeño Académico Docente
Motivación	Correlación Pearson	1	,732
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño Académico Docente	Correlación Pearson	,732	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

** . Correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se consiguió una valoración de coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.732$). por lo que se puede admitir que se manifiesta correlación entre dimensión motivación y variable desempeño académico docente, siendo la correlación positiva alta. Conforme a los hallazgos se admite la hipótesis. **H_i**: si existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una entidad educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Hipótesis específica 3

Hi: Si existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

H0: No existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Tabla 9

Correlación para dimensión Confianza y variable Desempeño Académico Docente.

Correlaciones			
		Confianza	Desempeño Académico Docente
Confianza	Correlación Pearson	1	,658
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño Académico Docente	Correlación Pearson	,658	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

** . Correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se consiguió una valoración de coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.658$). por lo que se puede detallar que se manifiesta correlación entre dimensión confianza y variable desempeño académico docente, siendo correlación positiva moderada. Conforme a hallazgos se admite hipótesis. **Hi:** si existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Hipótesis específica 4

Hi: si existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

H0: No existe relación significativa entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

Tabla 10*Correlación para dimensión Participación y variable Desempeño Académico Docente*

		Correlación	
		Participación	Desempeño Académico Docente
Participación	Correlación Pearson	1	,444
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño Académico Docente	Correlación Pearson	,444	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

** . Correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se consiguió una valoración de coeficiente de Pearson de 0 ($r = 0.444$). por lo que e puede admitir que se manifiesta una correlación entre dimensión participación y variable desempeño académico docente, siendo esta positiva moderada. Conforme a hallazgos se admite la hipótesis. **H_i**: si existe relación significativa entre la motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación se identificó una correlación de 0.617 siendo ésta una correlación positiva moderada de acuerdo a este hallazgo se presenta una correlación similar al estudio de Mamani y Rivera (2018) con índice de Rho de Spearman de 0,676 así mismo el estudio presenta un hallazgo similar al de la investigación presentada por Villalobos (2023) el cual cuenta con Rho de Spearman de 0,759, en tanto estas investigaciones presentan un resultado similar en sus correlaciones, dado que estas presentan enfoques de investigación similares, eso se da dado que el planteamiento de los objetivos de las distintas investigación son similares, así mismo los instrumentos guardan similitud en sus planteamientos en contraste el resultado de Almeida (2020) quien presenta un índice de Rho de Spearman = 0,848, debido a que plantea objetivos específicos diferente asimismo el desarrollo de los instrumentos de esta investigación plantean enfoques distintos debido a esto se podría determinar qué resultado en esta investigación tiene un contraste significativo con las anteriores que la presencia investigación, estos contrastes, se puede identificar debido a las políticas aplicadas dentro de las instituciones en las que se realizaron la investigación dado que estas políticas impactan de forma significativa en el desarrollo del clima institucional y cómo se desarrolla desempeño académico.

El resultado de la investigación qué valoró la correlación de dimensión comunicación y la variable desempeño determinó que se manifiesta un coeficiente de correlación de 0.419, determinando que la correlación es positiva moderada, así mismo Cáceres, (2019) presenta un resultado con correlación con un coeficiente, Rho de Spearman 0,504, estas dos investigaciones tienen resultados similares debido a que plantea objetivos específicos diferente asimismo el desarrollo de los instrumentos de esta investigación plantean enfoques distintos debido a esto se podría determinar qué resultado en esta investigación tiene un contraste significativo con las anteriores que la presencia investigación asemejándose al resultado obtenido en la investigación, en tanto White (2022) nos dice que la comunicación es fundamental para qué se desarrollen interacciones adecuadas, así mismo Budner (2018). expresa que la comunicación persuasiva se constituye en uno de los factores más importantes para poder lograr que se consiga un objetivo específico de acuerdo a las necesidades que se estudian, de acuerdo a los resultados en contraste con lo expresado por otros autores, en contraste con lo identificado en las investigaciones sí lo planteado teóricamente por los autores se puede determinar que la comunicación tiene un efecto importante en la búsqueda de rendimiento docente sin embargo el uso inadecuado de la comunicación no tiene el impacto que se espera sobre el desarrollo

académico de los docentes, debido a esto se puede determinar, que la comunicación tiene un impacto medio en el desarrollo del desempeño debido a que existen otros factores que tienen un mayor nivel de influencia.

En el estudio se identificó una vinculación entre motivación y desempeño académico con correlación de 0.732 en tanto Rojas, (2021) plantea que el desarrollo de la motivación es importante para poder promover un mayor nivel de actividad docente enfocada en el desarrollo de sus capacidades académica, en tanto Orellana (2019) expresa que la motivación laboral, es una herramienta fundamental para poder desarrollar y promover actividades de forma más eficiente, dado a que esta desarrolla un nivel mayor de compromiso en los docentes así mismo afectando de forma positiva en desarrollo de sus capacidades educativas en tanto Carranza (2023) expresa que la autonomía laboral elevan los niveles de motivación generando un espacio en el que los trabajadores pueden elevar su desempeño, de acuerdo a lo presentado identificando el nivel de correlación en la investigación y evaluando lo planteado por los distintos autores en relación habla motivación y como esta se desarrolla se puede determinar que la motivación es uno de los factores con un mayor nivel de relevancia para el desarrollo del desempeño académico docente, dado acá esta promueve una serie de factores relacionados al compromiso, trabajo a conciencia, desarrollo de capacidades, para una fiesta siendo estas unas de las cualidades más importantes para elevar el desarrollo académico docente, el cual eleva el nivel de desempeño académico.

En la investigación se identificó una correlación de 0.658 entre la confianza y el desempeño académico, de acuerdo con Suárez, (2019) quien expresa que es importante que se valore el ambiente laboral con la finalidad de obtener resultados que favorezcan de manera positiva el desempeño académico, esto con la finalidad ver lograr objetivos académicos óptimos, en tanto Barsukova et al., (2019) expresa que la promoción de la confianza es fundamental para que se pueda elevar el desempeño, dado que el desarrollo de los niveles de confianza dentro de un espacio de trabajo es fundamental para poder identificar fallas dentro del clima institucional de una institución educativa ya que si éste no se desarrolla de forma adecuada generará conflictos dentro del desarrollo de las distintas actividades de la institución esta teoría es reforzada por Gausssel et al., (2021) quién promueve que se genere la promoción de la confianza, con la finalidad elevar los niveles de desempeño académico que se da en las instituciones, de acuerdo a lo expuesto y los resultados presentados en la investigación se puede identificar que es fundamental, sin embargo se identifica que los niveles de correlación no son tan elevados en contraste con lo que se expresa dentro de las teorías esto se da debido al enfoque y uso de los instrumentos durante la evaluación en la investigación así

mismo se puede determinar que estas instituciones operan actualizando otros elementos dado que se debe a que el espacio en el que se trabaja se fomenta dentro de instituciones públicas en tanto es importante que la confianza se promueva dado que esta es uno de los factores preponderantes para que el desempeño académico docente sea el más adecuado.

Se identificó una correlación de 0.444 entre la participación en el desempeño académico docente, así mismo Mena & Urteaga, (2019) expresan que la participación es beneficiosa para elevar los niveles de desempeño dado que ésta permite que el compromiso de los docentes se eleven ya que estos se sentirán identificados con su institución debido a que se les está tomando en cuenta, en tanto MacNeil (2022) identifica que la participación debe darse de forma estructurada ya que una participación que no cuente con una estructura definida generará múltiples formas de ver una situación, generando discrepancia dado que cuando no existe un buen direccionamiento en los espacios de participación se puede transversal el fin fundamental que tiene está afectando que el desempeño académico mejore, Laoyan (2022) presenta que si bien la participación es importante esta debe darse con la finalidad de tomar en cuenta los puntos de vista de los profesionales a los cuales anterior dado que si no se toma en cuenta las opiniones que no se evalúa no identificado durante el desarrollo de las actividades de participación simplemente se estará desperdiciando el tiempo de los participantes, así mismo el desarrollo de reuniones enfocados en la participación dentro de la institución seguirá volviendo infructuoso generando fraccionamiento y creando una mayor cantidad de problemas en lugar de darles una solución, de acuerdo identificado en la investigación y el expresado por los autores se puede determinar que la participación debe darse de forma enfocada a sí misma está no presenta un nivel alto de relación con desempeño docente debido a que la participación requiere de un enfoque específico para lograr la finalidad que se desea.

De acuerdo a la investigación se detectó que el nivel del clima laboral es importante con un índice alto de 89% señalado por los docentes identificándose que este es importante para el crecimiento de los mismos, en tanto Peralta (2020) ya terminaste tú me institucional se da de acuerdo a los comportamientos positivos o negativos que tengan las personas que laboran dentro de una organización debido esto el clima está sujeto a una serie de comportamientos los cuales deben basarse en ciertas normas establecidas por una institución, para Azkue (2018), el clima es institucional se determina de acuerdo a los sentimientos que tienen los miembros de una organización evaluando las relaciones interpersonales, que se dan entre los miembros de una misma institución evaluando el espacio fijo en el cual se encuentran los profesional, por otro lado, Morey (2021) identifica que la calidad del clima institucional afectará el desarrollo del nivel educativo que se puede impartir dentro de una institución debido a esto es importante

que el clima institucional es el adecuado para que se pueda optimizar las actividades educativas, de acuerdo presentado con los autores y de lo indicado en la investigación se puede determinar que el clima institucional es un elemento de suma importancia para el desarrollo adecuado de las actividades dentro de la institución educativa.

De acuerdo no identificado en la investigación el desempeño académico tiene un nivel alto con un 93.4% de los docentes señalando que es fundamental para el desarrollo de sus capacidades, de acuerdo con Dextre (2018). el desempeño se da por medio de la demostración de las múltiples capacidades con las habilidades que presentan los docentes esta se dará de acuerdo al nivel de preparación con la que cuenta el docente, según Pacheco (2018) ya termina qué se requiere de evaluaciones constantes y periódicas para poder determinar cuál es el nivel adecuado y correcto en torno al desempeño docente dado que este se irá midiendo durante un largo periodo de tiempo siendo esta es la manera más adecuada para poder evaluar el nivel de desempeño del docente, se puede determinar que al desempeño académico docente es fundamental para que la institución pueda desarrollarse de forma correcta asimismo se puede brindar un nivel de educación correcto y adecuado este debe de contar con un sistema de seguimientos constantes debido a que es necesario que se evalúe el desarrollo de actividades del dadas por maestros de esta manera se determina de la promoción de actividades enfocadas en el desarrollo académico de los docentes beneficiarán a la entidad educativa.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la relación entre clima institucional y desempeño académico docente en la I.E. superior San Martín de Pangoa es 0.617 simbolizando una correlación positiva moderada.
2. Se identificó que la relación entre comunicación y desempeño académico docente en la I.E. del nivel superior de San Martín de Pangoa es de 0.419 siendo esta una correlación positiva moderada.
3. Se identificó que la relación entre motivación y desempeño académico docente en una I.E. del nivel superior de San Martín de Pangoa es de 0.732, Siendo una correlación positiva fuerte.
4. Se determinó que la relación significativa entre confianza y desempeño académico en una I.E. a nivel superior en San Martín de Pangoa es de 0.658 Siendo esta una correlación positiva moderada.
5. Se estableció que la relación entre participación y desempeño académico docente en una I.E. a nivel superior de San Martín de Pangoa es de 0.444 siendo una correlación positiva moderada.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la entidad de educación superior deberá mejorar e implementar nuevos sistemas de promoción y políticas, desarrollando normas de control que permitan mejorar el ambiente e incrementar la efectividad académica de la enseñanza.
2. A los maestros de la entidad educativa de Pangoa, que se mejoren niveles de comunicación realizando instrumentos de planificación estratégica, dado que estos puedan afectar de manera positiva en desempeño académico docente de la entidad educativa superior.
3. A directivos pedagógicos de la entidad educativa superior que se mejoren las políticas enfocadas en la motivación laboral, reforzando la extrínseca ya que si el trabajador está motivado por los factores externos de su trabajo, también lo hará de forma intrínseca al querer conseguir más, en todos los ámbitos posibles, asimismo se debe emplear varias técnicas de motivación a través de; reconocimientos de logros, condiciones laborales, puestos adecuados, sistema de retribución, dado que esta, son los elementos preponderantes que impacta en el desempeño académico docente.
4. Al director de entidad educativa superior que mejoren las políticas enfocadas en la emoción de la confianza, ofreciendo seguridad laboral, ser empático, transmisión de actitud de ayuda, respeto laboral, actuar con parcialidad y escuchar a los demás, teniendo en cuenta la integridad e intención y la aptitud, dado que esta son los elementos que tiene mayor impacto en desempeño académico docente.
5. A los directivos administrativos de la institución, que se promuevan las reuniones enfocadas en la participación de manera estructurada con la finalidad de que se eleve el desempeño académico docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, M. (2022). Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Scielo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Almeida, M. J. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85–95. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7806109.pdf>
- Andina. (2018). *81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina.pe. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Aragón, R. (2019, October 15). *Relaciones interpersonales: qué son y cómo conseguir que sean buenas*. ESaLud; eSaLud. <https://www.esalud.com/relaciones-interpersonales/>
- Arias, J., Miranda, G., & Villasís, M. (2020). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=486755023011>
- Avila, O. (2019, May 6). *Cómo dar una clase amena | Preguntame.net*. Preguntame.net. <https://preguntame.net/dar-una-clase-amena/#:~:text=Las%20clases%20deben%20ser%20participativa%20%28y%20as%20%AD%20resultar%20%20A1n,el%20punto%20m%20%20A1s%20importante%20para%20que%20resulte%20amena.>
- Azkue, I. (2018, September 3). *Clima organizacional: qué es, factores y características*. Enciclopedia Humanidades; Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/clima-organizacional/>
- Barsukova, O., Mozgovaya, N., & Krishchenko, E. (2019). *The students` Representations of Ambition, Personal Space and Trust*. ResearchGate; Richtmann Publishing. https://www.researchgate.net/publication/283827198_The_Students_Representations_of_Ambition_Personal_Space_and_Trust
- Bolaños, F. (2020). *La gestión escolar y calidad educativa en instituciones educativas de nivel básico*. 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0101202005>
- Bravo, M. B. (2021, December 15). *¿Cómo desarrollar proyectos de investigación desde el colegio?* Dirección de Investigación. <https://investigacion.uc.cl/2021/12/15/como-desarrollar-proyectos-de-investigacion-desde-el-colegio/>

- Bremer, S., Bremer, A., Iversen, L., Bruno, M., & Sluijs, J. (2022). Recognising the social functions of climate services in Bergen, Norway. *Climate Services*, 27, 100305–100305. <https://doi.org/10.1016/j.cliser.2022.100305>
- Budner, S. (2018, September 27). *Comunicación persuasiva: el poder de la intención*. La Mente Es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/comunicacion-persuasiva-el-poder-de-la-intencion/>
- Cáceres Díaz, R. K. (2019). Gestión Institucional Y Desempeño Docente En Institución Educativa N°82538- “Manuel María Álvarez” Del Distrito De Cascas, Trujillo-2019. *Ucv.edu.pe*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38158>
- Caro, L. (2021). Técnicas e Instrumentos para Recolección de Datos. In *Scalahed*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf
- Carranza, A. (2023, June 20). *Autonomía en el trabajo: ¿empodera a tu equipo en crecimiento!* <https://www.crehana.com>. <https://www.crehana.com/blog/desempeno/autonomia-colaboradores/>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2023). Encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527–538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). *Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review - Xavier Castañer, Nuno Oliveira, 2020*. Journal of Management. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206320901565>
- Contreras, I. (2022, July 19). *Niveles de comunicación: cuáles son, medios y ejemplos de todos los tipos de comunicación humana*. Cinco Noticias. <https://www.cinconoticias.com/niveles-de-comunicacion/>
- Dextre Guerrero, F. (2018, May 17). *El Clima Institucional para el desempeño Docente en la Escuela Superior de formación Artística Pública – Ancash Huaraz 2015*. 1library.co. <https://1library.co/document/q7wn1xnz-institucional-desempeno-docente-escuela-superior-formacion-artistica-publica.html>
- Duarte, D. (2019). El desarrollo de habilidades profesionales pedagógicas desde la filosofía marxista -leninista en la formación inicial de la carrera de Pedagogía-psicología. *Mendive. Revista de Educación*, 14(4), 352–361. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/914/html>

- Gallego, E., Laura Bustamante Penagos, Lina Gallego Ramírez, Laura Salcedo Diaz, Gava, M., & Elizabeth Alfaro Melendez. (2017). Estudio cuantitativo sobre concepciones de ciencia, metodología y enseñanza para profesores en formación. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(1), 144–161. <https://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=69551301014>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2023). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232–236. <https://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=169617616006>
- Gaussel, M., MacGregor, S., Brown, C., & Piedfer, L. (2021). Climates of trust, innovation, and research use in fostering evidence-informed practice in French schools. *International Journal of Educational Research*, 109, 101810–101810. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101810>
- Gómez, D. (2022, October 26). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- González, B. (2018, December 14). *Acciones para cuidar el medio ambiente en el colegio*. Ecologiaverde.com; Ecologiaverde.com. <https://www.ecologiaverde.com/acciones-para-cuidar-el-medio-ambiente-en-el-colegio-1752.html>
- Guzmán, J. C. (2018). Las Buenas Prácticas de Enseñanza de los Profesores de Educación Superior. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 16(2), 133–149. <https://www.redalyc.org/journal/551/55160059008/html/>
- Juárez, B. (2022, July 29). *80% de personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El Economista; El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Laoyan, S. (2022, August 17). *Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características [2022]* • Asana. Asana; Asana. <https://asana.com/es/resources/decision-making-process>
- Lazcano, C. (2020). *¿Cómo entienden la autoridad pedagógica los futuros docentes?* Liderazgoescolar.uc.cl. https://liderazgoescolar.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1191:como-entienden-la-autoridad-pedagogica-los-futuros-docentes&catid=13&Itemid=291#:~:text=Para%20las%20y%20los%20alumnos%2C%20e1%20desarrollo%20de,implica%20asimetri%CC%81a%20y%20jerarqui%CC%81a%3B%20es%20decir%2C%20autoridad%20pedago%CC%81gica.

- Locke, E., Schweiger, D., & Latham, G. (2021). Participation in decision making: When should it be used? *Organizational Dynamics*, 14(3), 65–79. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(86\)90032-x](https://doi.org/10.1016/0090-2616(86)90032-x)
- López, C. (2023, March 27). *Grupos de Trabajo. Qué son, características, tipos, formación, ventajas y desventajas*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/grupos-de-trabajo/>
- MacNeil, C. (2022, April 8). *Participación de los empleados: el secreto para el éxito del equipo [2022]* • Asana. Asana; Asana. <https://asana.com/es/resources/employee-engagement>
- Mamani Limache, D. A., & Rivera Briceño, M. (2018). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Upeu.edu.pe*. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2018>
- Marchesi, Á. (2020, March). *Aprendizaje: la clave está en el interés - EDUforics*. EDUforics. <https://www.eduforics.com/es/aprendizaje-la-clave-esta-en-el-interes/>
- Márquez, L. (2022, March 21). *¿Como Promover La Practica De Valores En Mi Escuela? - Zascandilerias - Nuestro tiempo con los más peques*. Zascandilerias - Nuestro Tiempo Con Los Más Peques. <https://zascandilerias.com/nin-o/como-promover-la-practica-de-valores-en-mi-escuela.html#:~:text=Algunos%20de%20los%20consejos%20para%20educar%20en%20valores,muy%20peque%C3%B1os%20los%20valores%20que%20se%20deben%20seguir.>
- Marquina Feldman, P. (2020, July 6). *Respeto en el espacio laboral*. LinkedIn.com. <https://es.linkedin.com/pulse/respeto-en-el-espacio-laboral-percy-marquina-feldman-1f>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2019). DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=46148194007>
- Mena, F. (2019, May 14). *La importancia de la confianza en lo laboral*. Ipsuss.cl; IPSUSS - Instituto de Políticas Públicas en Salud. <https://www.ipsuss.cl/columnas-de-opinion/francisco-mena/la-importancia-de-la-confianza-en-lo-laboral>
- Mena, L., & Urteaga, N. (2019). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes de Carrera de Educación Parvularia de Universidad Pública De El Alto. *Umsa.bo*. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>
- Moll, S. (2018, September 5). *Santiago Moll. Justifica Tu Respuesta*. <https://justificaturespuesta.com/5-consejos-ganarse-respeto-alumnos/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20ganarse%20el%20respeto%20de%20tu>

s%20alumnos%3F%201,Preparaci%C3%B3n%20y%20coherencia.%20...%205%205.
%20Empat%C3%ADa.%20

- Morey Guevara, M. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño de personal docente de Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Mujica Sequera, R. M. (2019, November 22). *LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE - Docentes 2.0*. Docentes 2.0. <https://blog.docentes20.com/2016/11/la-participacion-en-el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje/#:~:text=Los%20ejes%20para%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20del%20docente,La%20participaci%C3%B3n%20de%20la%20comunidad%20educativa.%20M%C3%A1s%20elementos>
- Muñoz, A. (2018, February 26). *Organización y coordinación en la empresa*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/organizacion-y-coordinacion-en-la-empresa/>
- Narzoles, D. (2019). *COMMUNICATION CLIMATE: ITS RELATION TO INSTITUTIONAL PRODUCTIVITY*. ResearchGate; unknown. https://www.researchgate.net/publication/273060534_COMMUNICATION_CLIMATE_ITS_RELATION_TO_INSTITUTIONAL_PRODUCTIVITY
- Ordoñez Jiménez, M. (2023, January 10). *Cuál es la responsabilidad ética y social de los docentes y cómo transmitirla en el aula*. The Conversation. <https://theconversation.com/cual-es-la-responsabilidad-etica-y-social-de-los-docentes-y-como-transmitirla-en-el-aula-196520>
- Orellana Nirian, P. (2019, December 29). *Motivación laboral | Economipedia*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Pacheco Cámara, C. (2018, October 26). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior - RDU UNAM*. RDU UNAM. <https://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior/>
- Pacheco, J. (2019, June 7). *Responsabilidades Laborales: Cuales son, Empresa y Trabajador / Web y Empresas*. Web Y Empresas. <https://www.webyempresas.com/responsabilidades-laborales/>
- Padillo, G., Manguilimotan, R., Capuno, R., & Espina, R. (2021). PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES AND TEACHER PERFORMANCE Keywords Classroom management Knowledge of subject matter Instructional development Instructional planning Professional development activities Quality teaching Teaching

- competencies. *International Journal of Education*.
<https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.93.497.506>
- Peiró, R. (2023). *Comunicación / Economipedia*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Peralta, R. (2020, November 26). *El Clima Organizacional*. Gestipolis.
<https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Ramos, R., Viña, M., & Gutiérrez, F. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *Revista de La OFIL*, 30(2), 93–93. <https://doi.org/10.4321/s1699-714x2020000200003>
- Rivas, F. (2021, November 30). *La calidad de educación se estanca en América Latina, según la Unesco*. El País. <https://elpais.com/sociedad/2021-11-30/la-calidad-de-la-educacion-se-estanca-en-america-latina-segun-la-unesco.html#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina,fundamentales%20en%20lectura%20y%20matem%C3%A1tica>.
- Rojas, I. (2020). *La importancia de la planificación de clases*. Lirmi.com.
<https://blog.lirmi.com/la-importancia-de-la-planificacion-de-clases>
- Rojas, V. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en desempeño docente en Instituciones Educativas de Santa Anita. *Ucv.edu.pe*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>
- Romeu Fontanillas, T. (2021, May 20). *La necesidad de comunicación con la comunidad educativa*. Psicología I Ciències de L'Educación.
<https://blogs.uoc.edu/epce/es/comunicacion-con-la-comunidad-educativa/>
- Sánchez, I. (2019). El diseño metodológico de investigaciones evaluativas relacionadas con calidad en salud. *MEDISAN*, 20(4), 546–555.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=368445189015>
- Sapele, F., & Idoniboye, S. (2019). *Motivation and Job Satisfaction in Organizations: A Study of University of Africa and Market Square...* ResearchGate; Sumy State University.
https://www.researchgate.net/publication/337725784_Motivation_and_Job_Satisfaction_in_Organizations_A_Study_of_University_of_Africa_and_Market_Square_Company_Bayelsa_State
- Spina, N., Spooner, R., Mascadri, J., & Briant, E. (2022). Enquiring into a teacher performance assessment: towards intelligent professional responsibility in initial teacher education. *London Review of Education*, 20(1). <https://doi.org/10.14324/lre.20.1.47>

- Suarez, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018*. Concytec.gob.pe. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_47ab2a4fbefd94bb26c336e50ece5ab4
- Valdés Herrera, C. (2020, April 7). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vera, P., Alanya-Beltran, J., & Isabel Menacho Vargas. (2021, October). *Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina*. ResearchGate; Journal of Business and Entrepreneurial Studies. https://www.researchgate.net/publication/355411946_Gestion_directiva_y_clima_organizacional_en_las_Instituciones_Educativas_de_America_Latina
- Villalobos Diaz, C. F. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019*. Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45173>
- White, S. (2022, September 23). *Características de la comunicacion funcional - Filosofía*. Filosofía - Encuentra Conceptos, Ejemplos Y Mucho Más. <https://filosofia.co/caracteristicas-de-la-comunicacion-funcional/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recogida de información

El formato se vincula a la primera variable “Clima institucional”, el cual será efectuado en la institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023

Instrucciones					
<p>El presente cuestionario se enfoca en la evaluación del “Clima institucional y desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023”</p> <p>Deberá de responder las preguntas marcando las opciones</p> <p>5 = Siempre</p> <p>4 = Regularmente</p> <p>3 = Algunas veces</p> <p>2 = Muy raro</p> <p>1 = Nunca</p>					
Nº	Preguntas	Alternativas			
		S i e m p r e	R e g u l a r m e n t e	A l g u n a s v e c e s	M u y r a r o
Dimensión: Comunicación					
Nivel de la comunicación					
1	¿La institución en la que labora promueve espacios de comunicación asertiva?				

2	¿Qué tan buena es la comunicación que se desarrolla dentro de su institución?					
Aceptación de la propuesta						
3	¿La institución promueve espacios para presentar propuestas nuevas?					
4	¿La institución permite que sus propuestas se puedan implementar?					
Funcionabilidad de las normas						
5	¿Las normas que existen dentro de su institución promueven un clima institucional armonioso?					
6	¿Las normas que dentro de su institución favorece la comunicación?					
Dimensión: Motivación						
Satisfacción en el trabajo						
7	¿Se siente satisfecho en su trabajo?					
8	¿Se siente motivado con el desarrollo de sus actividades?					
Autonomía laboral						
9	¿El nivel de autonomía dentro del desarrollo de entidad es el adecuado?					
10	¿El nivel de autonomía que tiene dentro de la institución lo motiva?					
Motivación laboral						
11	¿Se siente motivado durante el desarrollo de sus actividades?					
Relaciones interpersonales						
12	¿Las relaciones interpersonales en su institución son armoniosas?					
13	¿Las relaciones interpersonales en su institución motivan su trabajo?					
Dimensión: Confianza						
Confianza laboral						
14	¿Siente confianza hacia su institución durante el desarrollo de sus labores?					

15	¿Siente confianza con los colegas que trabajan dentro de la institución educativa?					
Respeto de los espacios						
16	¿No respeta la autonomía de sus actividades durante el desarrollo de sus labores?					
17	¿Se respetan los espacios establecidos en la norma de la institución durante el desarrollo de sus labores?					
Trato amical						
18	¿Se promueven actividades que generen un adecuado trato entre las personas que trabajan en la institución?					
19	¿El trato que se desarrolla con sus colegas dentro de su institución es amigable?					
Dimensión: Participación						
Participación de trabajadores						
20	¿Se promueve su participación dentro de actividades de I.E.?					
21	¿Se reconoce su participación dentro de la institución educativa?					
Toma de decisiones						
22	¿Se le permite participar en la toma de decisiones de la I.E.?					
23	¿Se integran sus aportes en la toma de decisiones?					
Formación de grupos de trabajo						
24	¿Se promueve la creación de grupos de trabajo con la finalidad de desarrollar un mayor nivel de participación dentro de la I.E.?					
25	¿Se incentiva la labor en equipo dentro de la institución educativa?					
Coordinación laboral						
26	¿Se desarrollan actividades para coordinar los trabajos que se realizan dentro de su institución?					

El formato se vincula a la segunda variable “Desempeño académico docente” el cual será aplicado en la institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023

Instrucciones						
El presente cuestionario se enfoca en la evaluación del “Clima institucional y desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023”						
Deberá de responder las preguntas marcando las opciones						
5 = Siempre						
4 = Regularmente						
3 = Algunas veces						
2 = Muy raro						
1 = Nunca						
Nº	Preguntas	Alternativas				
		S i e m p r e	R e g u l a r m e n t e	A l g u n a s v e c e s	M u y r a r o	N u n c a
Dimensión: Capacidades pedagógicas						
Dominio de los temas						
27	¿Tiene dominio completo de los temas que va a desarrollar en sus clases?					
Autoridad didáctica						
28	¿Desarrolla sus actividades didácticas de forma autónoma?					
Clases amenas						
29	¿Desarrolla sus clases de manera amena?					
Dimensión: Responsabilidad en desempeño de sus funciones						
Promoción de la investigación						
30	¿Promueve el desarrollo de la investigación en su entidad?					
Responsabilidad laboral						
31	¿Se siente responsable con el cumplimiento de sus funciones dentro de su institución educativa?					
Participación en actividades académicas e institucionales						
32	¿Se siente comprometido con participar en las actividades académicas de su institución?					
Planificación de las clases						
33	¿Se siente comprometido con el desarrollo de la planificación de clases de la institución en la que labora?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						

Respeto a los estudiantes					
34	¿Siente que se promueve respeto hacia educandos dentro de I.E. en la que labora?				
Ambiente educativo armonioso					
35	¿Siente que el ambiente educativo es armonioso dentro de I.E. en la que labora?				
Relaciones con la comunidad educativa					
36	¿Siente que las relaciones con la comunidad educativa son buenas?				
Desarrollo de habilidades					
37	¿Siente que se promueve el desarrollo de habilidades dentro de la institución educativa en la que labora?				

Anexo 2: Ficha Técnica**FICHA TÉCNICA**

Denominación original de instrumento:	Cuestionario Clima Institucional y Desempeño Académico Docente.
Autor / año:	Original: Arístides Benigno Meza Capcha Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre Clima institucional y desempeño académico docente.
Usuarios:	Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “San Martín de Pangoa” distrito de Pangoa, Provincia de Satipo y región de Junín.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario conformado por 37 ítems segmentados en 7 dimensiones correspondientemente se detalla: D1: Comunicación (6) ítems D2: Motivación (7) ítems D3: Confianza (6) D4: Participación (7) D5: Capacidades pedagógicas (3) ítems D6: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (4) ítems D7: Relaciones interpersonales (4)
Validez: (presentación de constancia de expertos)	Correspondiente a validez, el instrumento validado por (2) Docentes especialistas con el grado de Magíster, que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “San Martín de Pangoa” y un (1) Docente director con el grado de Doctor de I.E Secundaria “San Ramon” (Pública). MINEDU
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Test de Kolmogorov-Smirnov para el contraste se efectuó una significancia del 5% (0.05)

Anexo 3: Operacionalizaciones de variables

Variable 1

Variable 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala Medición						
Clima institucional	Hace referencia a las percepciones, sentimientos, emociones y actitudes que tienen en común los miembros que conforman una organización, con respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente físico que se torna alrededor y cómo lo afectan su rendimiento, satisfacción y productividad, Azkue (2018)	Se precisa que la variable será operacionalizada por 4 dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Para medir se aplicó el instrumento cuestionario compuesto por 26 preguntas.	Comunicación	Nivel de la comunicación	1,2	Cuestionario	Ordinal escala Likert						
				Aceptación de la propuesta	3,4								
				Funcionalidad de las normas	5,6								
			Motivación	Satisfacción en trabajo	7,8			Cuestionario	Siempre: 1				
				Autonomía laboral	9,10								
				Motivación laboral	11								
			Confianza	Relaciones interpersonales	12,13					Cuestionario	Regularmente: 2		
				Confianza laboral	14,15								
				Respeto de los espacios	16,17								
			Participación	Trato amical	18,19							Cuestionario	Algunas veces: 3
				Participación de colaboradores	20,21								
				Elección de decisiones	22,23								
Formación de grupos de labores	24,25												
Participación	Coordinación laboral	26	Cuestionario	Muy raro: 4									
Clima institucional	Hace referencia a las percepciones, sentimientos, emociones y actitudes que tienen en común los miembros que conforman una organización, con respecto a las relaciones interpersonales y al ambiente físico que se torna alrededor y cómo lo afectan su rendimiento, satisfacción y productividad, Azkue (2018)	Se precisa que la variable será operacionalizada por 4 dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Para medir se aplicó el instrumento cuestionario compuesto por 26 preguntas.			Comunicación	Nivel de la comunicación	1,2	Cuestionario	Ordinal escala Likert				
						Aceptación de la propuesta	3,4						
						Funcionalidad de las normas	5,6						
					Motivación	Satisfacción en trabajo	7,8			Cuestionario	Siempre: 1		
						Autonomía laboral	9,10						
						Motivación laboral	11						
					Confianza	Relaciones interpersonales	12,13					Cuestionario	Regularmente: 2
						Confianza laboral	14,15						
						Respeto de los espacios	16,17						
					Participación	Trato amical	18,19						
			Participación de colaboradores	20,21									
			Elección de decisiones	22,23									
Formación de grupos de labores	24,25												
Participación	Coordinación laboral	26	Cuestionario	Muy raro: 4									

Variable 2

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Escala Medición
Desempeño Académico Docente	Se refiere a la demostración de las habilidades y capacidades profesionales del profesor para el inicio, preparación y desarrollo de las enseñanzas, creando ambientes que favorezcan el aprendizaje, aplicando el uso de herramientas que evalúen el nivel de aprendizaje y desempeño del docente. La evaluación por semestre del desempeño docente accede a incentivar acciones didácticas en las aulas, según Dextre (2018).	Se precisa que la variable será operacionalizada por 3 dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Para medir se aplicó el instrumento cuestionario compuesto por 11 preguntas.	Capacidades pedagógicas	Dominio de temas Autoridad didáctica Clases amenas	27 28 29	Cuestionario	Ordinal escala Likert Siempre: 1 Regularmente: 2 Algunas veces: 3 Muy raro: 4 Nunca: 5
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Promoción de la investigación Responsabilidad laboral Participación en actividades académicas e institucionales Planificación de las clases	30 31 32 33		
			Relaciones interpersonales	Respeto a los educandos Entorno educativo armonioso Relaciones con la comunidad educativa Desarrollo habilidades	34 35 36 37		

Anexo 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 16 de setiembre de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0725-2023/UCT-EPG-D

Mg. Roberto Rojas Surichaqui
**DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"SAN MARTIN DE PANGO"**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Aristides Benigno Meza Capcha**, identificado con DNI N° 41900978, alumno del Programa de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTIN DE PANGO 2023.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/saj

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe



Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

SOMOS VRAEM	 PERÚ Ministerio de Educación	CREADO CON R.M. N°368-88-ED de 25-05-88 REVALIDADO CON R.D N°0371-2006-ED de 19-08-08	
	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “SAN MARTÍN DE PANGOA”		
		Pangoa, 19 de setiembre del 2023.	
	<p>Sr(a). Aristides Benigno Meza Capcha Domicilio: CP. San Ramón de Pangoa S/N Pangoa. –</p>		
	<p>Sr. Meza Capcha:</p>		
	<p>Mediante la presente, y en atención a lo solicitado por su persona mediante Expediente N°1813-2023-I.E.S.T.P SMP presentado el 19 de setiembre del 2023, como alumno de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, identificada con Documento Nacional de Identidad N°41900978 y domiciliada en el CP. San Ramón de Pangoa S/N, Distrito de Pangoa; se le otorga Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación en la entidad, y poder llevar a cabo la realización y culminación de su trabajo de investigación denominado “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTIN DE PANGOA 2023”, para tal efecto se le exhorta a llevar a cabo la aplicación de dichos instrumentos de investigación de una manera ordenada, siempre en coordinación previa con los Docentes, Administrativos y directivos de las áreas pertinentes.</p>		
	<p>Es necesario subrayar que esta investigación a realizar, será Ad Honorem, es decir, que se lleva a cabo sin percibir ninguna retribución económica por parte de nuestra institución, solicitándole si, que luego de aprobada su investigación, le agradecemos nos haga llegar una copia del resultado de su investigación, por lo que estaremos muy reconocidos.</p>		
	<p>Atentamente,</p>		
	  Mg. ROBERTO ROJAS SURICHAQUI DIRECTOR GENERAL DNI N° 21012608		
	PRODUCCION AGROPECUARIA – ENFERMERIA TECNICA – COMPUTACION E INFORMATICA – MECANICA AUTOMOTRIZ		
	www.instituto.pangoa.edu.pe		
	ARQUITECTURA DE PLATAFORMAS Y SERVICIOS DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION		
	<p>Calle Nomatsiguenga N°800 C.P. San Ramón de Pangoa – Satipo – JUNIN</p>		<p> f/institutopangoa</p> <p>Teif: (064) 630198</p>
		Escritorio 	

Anexo 6: Consentimiento informado


CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Aristides Benigno Meza Capcha**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTIN DE PANGO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, **FIRME** este documento de **CONSENTIMIENTO**.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Mg. ROBERTO ROJAS SURICHACHI


FIRMA: _____

Fecha: 20/07/ 2023

Anexo 7: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia						
TÍTULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p align="center">CLIMA INSTITUCIONA L Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOA 2023.</p>	<p>General ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023?</p> <p>Específicos PE1. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023? PE2. ¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>General Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>Específicos HE1. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en el instituto de educación superior tecnológico público San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>Específicos OE1. Establecer la relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San</p>	<p>Variable 1 Clima institucional</p> <p>Variable 2 Desempeño académico del docente</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica transversal observacional retrospectivo y descriptivo</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: restrictivo con relación al transversal</p> <p>Población: 216 docentes</p>

	<p>motivación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?</p> <p>PE3. ¿Cómo se relaciona entre la confianza y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?</p>	<p>educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>	<p>Martín de Pangoa 2023.</p> <p>OE2. Demostrar la relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>OE3. Determinar la relación significativa entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Muestra: 61 docentes no probabilística</p> <p>Técnica de recojo de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recojo de datos: cuestionario</p> <p>Análisis de información: empleo estadística descriptiva e inferencial con el estadígrafo paramétrico Pearson</p>
--	---	--	---	--	-----------------------------------	---

		HE4. Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.	OE4. Establecer la relación significativa entre la participación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.			
--	--	---	--	--	--	--

Matriz de Consistencia						
TÍTULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
CLIMA INSTITUCIONA	General ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño académico en una institución educativa	General Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño académico	General Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en el	Variable 1 Clima institucional	Comunicación Motivación Confianza	Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica transversal observacional

<p style="text-align: center;">L Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOA 2023.</p>	<p>del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023?</p> <p>Específicos PE1. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en</p>	<p>docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>Específicos HE1. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>	<p>instituto de educación superior tecnológico público San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>Específicos OE1. Establecer la relación significativa entre la comunicación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 2</p> <p>Desempeño académico del docente</p>	<p>Participación</p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>retrospectivo y descriptivo</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: restrictivo con relación al transversal</p> <p>Población: 216 docentes</p> <p>Muestra: 61 docentes no probabilística</p> <p>Técnica de recojo de datos: Encuesta</p>
---	--	---	---	---	---	---

	<p>San Martín de Pangoa, 2023?</p> <p>PE3. ¿Cómo se relaciona entre la confianza y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa, 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño académico en una institución educativa del nivel superior en</p>	<p>HE2. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución</p>	<p>OE2. Demostrar la relación significativa entre la motivación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>OE3. Determinar la relación significativa entre la confianza y el desempeño académico docente en una institución</p>			<p>Instrumento de recojo de datos: cuestionario</p> <p>Análisis de información: empleo estadística descriptiva e inferencial con el estadígrafo paramétrico Pearson</p>
--	--	---	--	--	--	---

	San Martín de Pangoa, 2023?	<p>educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>	<p>educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p> <p>OE4. Establecer la relación significativa entre la participación y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023.</p>			
--	-----------------------------	--	---	--	--	--

Anexo 8: Validación de Instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Juan Huanca Yzarra, con DNI N°19944688, de profesión, Ingeniero En Agronomía, con grado académico Magister en Administración de la Educación, con código de colegiatura 37107 labor que ejerzo actualmente como Jefe de Unidad de Administración en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario para medir el CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOYA 2023, cuyo propósito es medir el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023, a los efectos de su aplicación a docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios Evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Apellidos y Nombres: Mg. Juan Huanca Yzarra DNI:19944688

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Firma:


ING. JUAN HUANCA YZARRA
JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA
C.M. 1019944688

Trujillo, a los 20 días del mes de Julio del 2023

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Roberto Rojas Surchagui, con DNI N°21012608, de profesión Ingeniero Agrónomo, con grado académico Magister en Administración de la Educación, con código de colegiatura 20579 labor que ejerzo actualmente como Director General en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Martín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario para medir el CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOA 2023, cuyo propósito es medir el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023, a los efectos de su aplicación adocentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios Evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

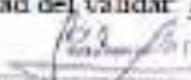
Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Apellidos y Nombres: Mg. Roberto Rojas Surchagui DNI 21012608

Especialidad del validar: Magister en Administración Educativa

Firma


Mg. ROBERTO ROJAS SURCHAGUI
DNI N° 21012608

Trujillo, a los 20 días del mes de Julio del 2023

CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Yo, José Vargas Alayo, con DNI N°20406791, de profesión, Lic. En Educación en Especialidad Matemática y Física, con grado académico Dr. En Educación, con código de colegiatura 1420406791 labor que ejerzo actualmente como Director en la Institución Educativa San Ramón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado cuestionario para medir el CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGOÁ 2023, cuyo propósito es medir el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño académico docente en una institución educativa del nivel superior en San Martín de Pangoa 2023, a los efectos de su aplicación adocentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Martín.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios Evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Apellidos y Nombres: Dr. José Vargas Alayo DNI: 20406791

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Firma:



Trujillo, a los 20 días del mes de Julio del 2023

Anexo 9: Reporte Turnitin

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SUPERIOR EN SAN MARTÍN DE PANGO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%