TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

TESIS PRESENTADA POR:

VIRGINIA CASAS BRAVO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

TESIS PRESENTADA POR

VIRGINIA CASAS BRAVO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS : _____
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°-421-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-000202 presentado por el (la) Bachiller: **CASAS BRAVO VIRGINIA** con número de DNI 42861086 asignado (a) con código de matrícula 21328741 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **CASAS BRAVO VIRIGINA** con número de DNI 42861086 asignado (a) con código de matrícula 21328741 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 14 de noviembre del 2024, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** Elaborado por el (la) Bachiller: **CASAS BRAVO VIRGINIA,** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: Lunes 13 de octubre del 2025
Hora	: 04:30 pm
Lugar	: Aula N°208 C.C.N°03 2DO PISO - EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER,** los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN JULIACA
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1241-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 1846, Presentado por el (a) Bachiller: **CASAS BRAVO VIRGINIA**, con número de DNI **42861086** y con Código de matrícula N.° **21328741**, quien solicita cambio de asesor en el Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGÍSTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la localidad de Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 1846, el **Bach: CASAS BRAVO VIRGINIA**, solicita el cambio del asesor de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** Aprobado con Resolución Directoral N.° 530-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 11 de julio del 2023, en el que se le asignó como asesor al Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, el mismo que se cambia por no tener vinculo laboral con la UANCV

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 14 de setiembre del 2022, registrado en el Folio N° 003532 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** presentado por el (a) **Bach: CASAS BRAVO VIRGINIA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Primer Miembro	**: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Segundo Miembro	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Asesor (a)	**: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGÍSTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cc/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2025 (01)
INTERESADO (01)
JRQZ(e)/aqy

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº-00422-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 Mayo del 2025

VISTOS:

El expediente N°. 2025-000202, Presentado por el (a) Bach. **VIRGINIA CASAS BRAVO,** con número de DNI **42861086** y con Código de matrícula N.° **21328741**, quien solicita cambio de la terna de jurados del Comité de Investigación, de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expedienle N°. 2025-000202, el **Bach: VIRGINIA CASAS BRAVO,** solicita el cambio de la terna de jurado del Comité de Investigación, de la Resolución Directoral N. ° 530-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 11 de julio del 2023, en el que se le asignó como Presidente al Dr. Juan Benites Noriega, Primer Miembro Dr. Rodolfo Fredy Arpasi Chura, Segundo Miembro Dr. Richard Condori Cruz, Los mismos que se cambian por disponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 14 de setiembre del 2022, registrado en el Folio N° 003532 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** presenlado por el (a) **Bach: VIRGINIA CASAS BRAVO,** de la maestría en: **EDUCACIÓN,** conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
Primer Miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo Miembro	**: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Asesor (a)	**: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para .conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cc. /Cargo (01)
Archivo (01)
Interesado (01)
JRQZ/dgmh

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 530- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 11 de Julio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 - 041642, de fecha 18 de octubre de 2022 , presentado por el (la) Bach. **VIRGINIA CASAS BRAVO** con DNI N° **42861086**, código de matrícula **21328741**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021 de a** maestria en **EDUCACIÓN** mención **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **de la Sede de Sicuani.**

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y critico de actualidad de alto valor cientifico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magíster, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 022- 2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 22 de agosto del 2022, se nomina al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: Dr. JUAN BENITES NORIEGA**
Primer Miembro	**: Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA**
Segundo Miembro	**: Dr. RICHARD CONDORI CRUZ**
Asesor	**: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 003532, de fecha 14 de setiembre del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** presentado por el (la) Bach. **VIRGINIA CASAS BRAVO** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021** presentado por el (la) Bach. **VIRGINIA CASAS BRAVO** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. [illegible] Condori Cari
DIRECTOR (e)

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

VIRGINIA CASAS BRAVO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBL...

TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:542021506

Fecha de entrega
18 dic 2025, 16:49 GMT-5

Fecha de descarga
18 dic 2025, 17:08 GMT-5

Nombre del archivo
T036_42861086_M.docx

Tamaño del archivo
32.8 MB

151 páginas

26.067 palabras

142.053 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Título de la Tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	VIRGINIA CASAS BRAVO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42861086
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-1264-4249
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	40492310
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL** País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Yaurisque **Coordenadas GMS** Longitud: -13.66790799032087 Latitud: -71.91836705755516 **URL maps** https://maps.app.goo.gl/xupzhsoYUg8LKhdR8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2021 – Octubre del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Educación general (incluye capacitación, pedadogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 **Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Virginia Casas Bravo, identificado con DNI Nro. 42861086 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

Maestría en Educación,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

"Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yauriscque, 2021"

Asesorado por: Dra. Yudy Huacani Sucasaca

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de Noviembre del 2025

FIRMA (ASESOR)

Virginia Casas B
FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis joyas Max, Lino, Osman ellos me impulsaron y son la razón para continuar luchando como profesional y seguir buscando los éxitos.

A mi madre y padre, Luzmila, Anselmo, y esposo Vladimir, estoy segura de que ellos me dan fuerzas y siempre están presentes en todo momento en mi corazón.

Mis hermanos, quienes son soporte de mi vida para seguir adelante.

.

AGRADECIMIENTO

A Dios por concederme la existencia y permitirme llegar y alcanzar este logro en mi carrera. A mi familia, que ha estado a mi lado en todo momento, brindándome su ayuda incondicional tanto en la formación de este trabajo como en muchos otros aspectos de mi existencia.

Asimismo, hago extensivo mi más sincero agradecimiento a mi asesor, cuya orientación y ayuda fueron fundamentales para concluir este trabajo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS v
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS xi
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la Situación Problemática 1
1.2 Formulación del Planteamiento del Problema 3
1.2.1 Pregunta General 3
1.2.2 Preguntas Específicas 3
1.3 Justificación de la Investigación 4
1.3.1 Justificación Teórica 5
1.3.2 Justificación Práctica 5
1.3.3 Justificación Metodológica 6
1.4 Objetivos 6
1.4.1 Objetivo General 6
1.4.2 Objetivos Específicos 6
1.5 Hipótesis 7
1.5.1 Hipótesis General 7
1.5.2 Hipótesis Específicas 7
1.6 Variables e Indicadores 7
1.6.1 Conceptualización de Variables 7
1.6.2 Operacionalización de Variables 9

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes 11

2.1.1 A nivel Internacional. 11
2.1.2 A nivel Nacional 12
2.1.3 A nivel Local 14
2.2 Bases Teóricas 14
2.2.1 Enfoques Teóricos del clima organizacional 14
2.2.2 Enfoques Teóricos de la Variable Gestión Institucional 30
2.3 Marco Conceptual 36
2.3.1 Clima Organizacional 36
2.3.2 Comportamiento Personal 36
2.3.3 Gestión Institucional 37
2.3.4 Liderazgo Directivo 38
2.3.5 Capacitación del Personal 39
2.3.6 Manejo de Recurso Humano 39
2.3.7 Desempeño Laboral 40
2.3.8 Liderazgo 41
2.3.9 Cultura Organizacional 41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque 43
3.2 Método Aplicado 43
3.3 Tipo 44
3.4 Nivel 44
3.5 Diseño 44
3.6 Población y Muestra 45
3.6.1 Población 45
3.6.2 Muestra 45
3.7. Técnicas e instrumentos de Recopilación de Información 47
3.7.1 Técnicas 47
3.7.2 Instrumentos 48
3.8 Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación 48
3.8.1 Validación 48
3.8.2 Confiabilidad 48
3.9 Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis 49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos 50
4.2 Proceso de la Prueba de Hipótesis 86
4.3 Discusión de los Resultados 101
CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
REFERENCIAS
ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización 9

Tabla 2 Población 45

Tabla 3 Muestra 47

Tabla 4 Pregunta 1 En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU. 50

Tabla 5 Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes. 52

Tabla 6 ¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos? 54

Tabla 7 Pregunta 4 ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje? 56

Tabla 8 Pregunta 5 ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo? 58

Tabla 9 Pregunta 6 En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia. 60

Tabla 10 Pregunta 7 Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico. 62

Tabla 11 Pregunta 8 Las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes. 64

Tabla 12 Pregunta 9 A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje. 66

Tabla 13 Pregunta 10 El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza. 68

Tabla 14 Pregunta 11 La I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza. 70

Tabla 15 Pregunta 12 Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas. 72

Tabla 16 Pregunta 13 Docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual según sus horarios. 74

Tabla 17 Pregunta 14 Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones. 76

Tabla 18 Pregunta 15 En tu institución, ¿cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal?**. 80**

Tabla 19 Pregunta 16 De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos. 80

Tabla 20 Pregunta 17 En el contexto actual; como docente, cree Ud. que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa. 82

Tabla 21 Pregunta 18 En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores. 84

Tabla 22 Resumen del procesamiento 86

Tabla 23 Tabla cruzada V1 – V2 86

Tabla 24 Prueba de chi 2 HG 90

Tabla 25 Contingencia HG 90

Tabla 26 Resumen del procesamiento 91

Tabla 27 Tabla cruzada D1 - V2 92

Tabla 28 Prueba de Chi 2 HE1 93

Tabla 29 Contingencia HE1 94

Tabla 30 Resumen del procesamiento 95

Tabla 31 Tabla cruzada D2 – V2 95

Tabla 32 Prueba de chi2 HE2 96

Tabla 33 Contingencia HE2 97

Tabla 34 Resumen del procesamiento 98

Tabla 35 Prueba de chi 2 HE3 100

Tabla 36 Contingencia HE3 100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pregunta 1 En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU. 51

Figura 2 Pregunta 2 Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes. 52

Figura 3 Pregunta 3 ¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos? 54

Figura 4 Pregunta 4 ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje? 56

Figura 5 Pregunta 5 ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo? 58

Figura 6 Pregunta 6 En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia. 60

Figura 7 Pregunta 7 Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico. 62

Figura 8 Pregunta Las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes. 64

Figura 9 Pregunta 9 A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje. 66

Figura 10 Pregunta 10 El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza. 68

Figura 11 Pregunta 11 la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza. 70

Figura 12 Pregunta 12 Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas. 72

Figura 13 Pregunta 13 Docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual según sus horarios. 74

Figura 14 Pregunta 14 Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones**.** 76

Figura 15 Pregunta 15 En tu institución, cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal. 78

Figura 16 Pregunta 16 De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos 80

Figura 17 Pregunta 17 En el contexto actual; como docente, cree Ud. que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa. 82

Figura 18 Pregunta 18 En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores. 84

RESUMEN

Este estudio investigativo, se realizó con el fin de adquirir información precisa sobre el clima organizacional y su impacto en la gestión institucional de los establecimientos educativos del distrito de Yaurisque, 2021. Para ello se realizó un análisis dirigido al personal docente, cuya participación impulsó el desarrollo de este estudio. Se plantea un objetivo general, tres objetivos específicos consiguientemente el mismo número de hipótesis los cuales se sometió a prueba las hipótesis, los resultados revelan que hay un vínculo estrecho, de las variables clima organizacional con la gestión institucional, que es nuestro objeto de estudio. Es necesario comprender, ¿Por qué el ambiente organizacional se vincula con el manejo institucional?, la respuesta que nos da el diagnóstico realizado es que no se aprovecha el potencial humano que existe a falta de un diseño organizacional y cultura de la organización, y desde luego esto repercute en la gestión administrativa y gestión pedagógica, que todo ello engloba la gestión institucional. También encontramos a través de encuestas que, existen celos profesionales, cansancio de los docentes con más años de servicio y una indiferencia por parte de algunos docentes, autoridades, PPFF y alumnos, frente a la necesidad y problemática de la institución, los cuales reflejan en acontecimientos como: concursos de conocimientos, deportivos, día del maestro, cumpleaños, aniversarios, fiestas patrias, navideñas, etc. Todo ello genera: apatía, indiferencia, desagrado, rebeldía, etc. Se estableció para el estudio un diseño no experimental, cuya población es de 54 personas para ello se tomó una muestra de 48 sujetos de investigación. A todos ellos les brindo una charla y orientación, talleres de sensibilización sobre el ambiente en las organizaciones y el manejo institucional con el propósito de acopiar datos reales como sustento en nuestro estudio. Así mismo concluimos que el ambiente organizacional en los colegios del distrito de Yaurisque es determinante para una excelente gestión institucional.

Palabras clave: Clima organizacional, Gestión institucional, Instituciones educativas

ABSTRACT

This research work was carried out with the aim of having real knowledge about the organizational climate and its influence on the institutional management of the educational institutions of the district of Yaurisque, 2021 for this purpose a diagnosis was made to the teaching staff, who give us reason to investigate. A general objective is proposed, three specific objectives, consequently the same number of hypotheses which were tested the hypotheses, the results reveal that there is a close relationship between the organizational climate and institutional management, object of study. It is necessary to understand, why is the organizational climate related to institutional management?, the answer given by the diagnosis made is that the human potential that exists is not taken advantage of in the absence of an organizational design and culture of the organization, and of course this has repercussions on administrative management and pedagogical management, which all encompass institutional management. We also found through surveys that there is professional jealousy, fatigue of teachers with more years of service and an indifference on the part of some teachers, authorities, parents and students, in the face of the need and problems of the institution, which are reflected in events such as: knowledge contests, sports, teacher's day, birthdays, anniversaries, national holidays, Christmas, etc. All this generates: apathy, indifference, displeasure, rebellion, etc. A non-experimental design was established for the study, whose population is 54 people, for which a sample of 48 research subjects was taken. To all of them I give a talk and guidance, awareness workshops on the organizational climate and institutional management in order to collect real information for this research work. Likewise, concluding that the organizational climate in the secondary educational institution of the district of Yaurisque is decisive for good institutional management.

Keywords: Organizational climate, Institutional management, Educational institutions

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad atraviesa un proceso de transformación constante, donde la flexibilidad y la adaptabilidad son una característica primordial para la sociedad. Las organizaciones, por su parte, se ven enfrentadas a demandas tanto internas como externas debido a las transformaciones del medio o a la falta de adaptarse a nuevas realidades. Al hablar de cambio, se tiende a pensar en la idea de "dejar de ser esto para convertirse en aquello". En el contexto organizacional, las transformaciones son un proceso donde se requiere el esfuerzo colectivo de la organización y así lograr las mejoras en todos sus aspectos.

El cambio organizacional es inevitable. Como menciona Robbins (2004), "Cambias o mueres" lema que resuena en las organizaciones a nivel global. Robbins identifica como la ola que impulsa el cambio con tecnología, transformación laboral, la falta de dinero, la moda en la sociedad y la política global.

Para implementar un cambio organizacional efectivo, Pérez de M. (2001) señala tres perspectivas esenciales. La primera se enfoca en que los gerentes deben actuar rápidamente, con eficiencia, a bajo costo y con resultados excepcionales. La segunda perspectiva trata sobre los colaboradores, quienes desean ser tratados con equidad, honestidad, y esperan que sus gerentes coordinen esfuerzos, asuman responsabilidades, reconozcan los logros y solucionen problemas conjuntamente. La tercera perspectiva se centra en los gerentes, quienes deben equilibrar las funciones organizacionales y las necesidades de sus colaboradores. Estas acciones hacen de los gerentes y miembros de la organización agentes de cambio continuo, comprometidos con la mejora integral de la organización.

Covey (1995) subraya, lo importante que es el trato que se les da a las personas dentro del trabajo, de la misma manera en que se espera que ellas traten a los clientes.

Según él, aunque se puede uno recompensar monetariamente el trabajo del colaborador, pero no se puede obtener su lealtad, entusiasmo, creatividad o ingenio.

Administrar una institución implica una visión amplia e integradora, considerando las tradiciones culturales y las circunstancias particulares de cada institución. Los que dirigen deben crear un clima laboral que permita alcanzar los objetivos de la institución, integrando sus convicciones y opiniones tanto propias como de sus trabajadores.

En el ámbito educativo, las instituciones son espacios de convivencia tanto conflictiva como afectiva, influenciadas por sus características particulares, currículo, estrategias de E-A y ambiente laboral. Estos elementos son temas de discusión a nivel mundial debido a su papel como agentes de formación educativa y social.

El individuo ingresa a una profesión con diversas percepciones, experiencias y formaciones, que influyen en sus actitudes y expectativas futuras. El entorno laboral puede ser un espacio que favorezca su desarrollo positivo o, por el contrario, que limite su crecimiento. Un clima organizacional favorable y un liderazgo efectivo son clave para el desarrollo profesional y la gestión institucional exitosa.

La misión de una institución implica el uso de técnicas, materiales y procedimientos para manejar recursos y desarrollar actividades. Es crucial entender que el ambiente laboral y la dirección institucional están interrelacionados para alcanzar los objetivos institucionales.

Diversos estudios han fundamentado esta investigación, demostrando que la dirección organizacional tiene influencia en la gestión institucional y los centros educativos secundarios públicos de Yaurisque no es ajena a estas realidades. Los estudios revelan problemas como la falta de interés en el trabajo, sin compromiso con los objetivos, alejamiento con otras instituciones, escasos logros de aprendizaje y una crisis de valores, afectando el ambiente laboral y la dirección institucional.

El propósito de este trabajo es realizar una investigación innovadora para comprender la realidad organizativa y de gestión institucional, con el objetivo de proponer transformaciones compartidas que involucren a todos los partícipes de la institución, basadas en el compromiso integral.

En este sentido, se ha analizado: a los maestros, respecto al ambiente laboral y su relación con la dirección institucional de las centros educativos - públicos del nivel secundaria de Yaurisque.

El orden que tiene la ejecución del presente trabajo de investigación contiene IV capítulos que se detallan:

Capítulo I abordamos el planteamiento del problema de investigación, los objetivos e hipótesis de la investigación de acuerdo al esquema de la universidad.

Capítulo II, trata sobre el enfoque del marco teórico del estudio, desarrollo del sustento teórico del trabajo de investigación, planteando conceptos sobre el clima organizacional, para determinar la relación e implicación con la gestión institucional de las Instituciones públicas del nivel secundaria de Yaurisque.

Capítulo III, planteamos la metodología que utilizó para el trabajo de investigación, así como las estrategias para el desarrollo de la prueba estadística de las hipótesis.

Capítulo IV, presentamos los instrumentos de estudio para el análisis e interpretación de las encuestas aplicadas y la determinación de la relación existente entre el clima organizacional y gestión institucional, lo que se analizó para verificar el problema que atraviesa la institución educativa.

Así mismo presentamos las conclusiones y recomendaciones, que permite sugerir una propuesta que mejore el clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas, así mismo se menciona las referencias bibliográficas de distintos

autores, por lo que son la base informativa de la investigación, la bibliografía y los anexos permiten verificar consistencia del trabajo realizado.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la Situación Problemática

La humanidad vive en la actualidad una etapa completamente distinta a lo de antes; con cambios fundamentales en las actitudes y el comportamiento de las personas, organizaciones e instituciones, consecuentemente del avance de la tecnología, ciencia, cultura, economía, educación a nivel global.

El universo es un todo indisociable complejo, el sistema mundial esta interrelacionado, es continua y varia holísticamente, favorecido por el desarrollo de la economía global que genera cambio cultural con parámetros de gestión funcional, positivista y racional, lo cual se evidencia en la forma como operan las organizaciones y su administración, alejándose de políticas y prácticas que se dieron en los tiempos de la burocracia, y hoy podemos decir que las formas orgánicas, blandas y volátiles en el tiempo, tienen capacidad de autorrenovación y aprendizaje. (Bohm D. ,1988)

A nivel de América latina, los conocimientos del clima organizacional en las entidades, siempre crecen paso a paso, lo que incluye los planes de todas las empresas que intenta ganar un excelente servicio en el mercado, con lo que se demuestra que la organización ocupa una posición de liderazgo, crecimiento y desarrollo, especialmente a nivel organizacional; estimulan la investigación del ambiente, atmosfera, clima

organizacional, ambiente laboral, etc. Es por ello que actúa como un elemento esencial y muestra mayor uso en la percepción de los empleados, como la estructura y en el proceso que se desarrolla en el entorno laboral, lo que da origen al clima organizacional

Podemos decir que en el Perú los asuntos sociales están a la orden del día especialmente en las instituciones del estado como: MED, DRE, las UGEL y las IE, quebrandose las relaciones de los trabajadores, desgastando el ambiente de la organización, el mismo que se ve en el actuar diario del docente, estudiante y padre de familia, dando como resultado la formación de ciudadanos violentos, conflictivos, indiferentes, etc.

En las Instituciones Educativas actuales, es urgente contar con nuevas estrategias de trabajo, basadas en el ambiente organizacional, de acuerdo con la culturalidad del sistema. Lo que marcará la diferencia, del logro adecuado de la Misión, Visión y Objetivo Institucional. Para lo cual siempre hay un inicio ya sea individual o colectivo para la satisfacción y productividad.

Podemos ver en este trabajo de investigación que establecemos con amplia importancia la creación de un sistema de comunicación eficaz en la organización, donde se permite la integración de las personas de acuerdo al rol que cumple en la institución y de acorde a los lineamientos de la empresa. Lo que está acorde a sus necesidades y expectativas.

Examinando la situación organizacional de la institución educativa y vemos su directa relación con el ambiente laboral de los que intervienen en el proyecto, así como sus destrezas, comprensión y competencias que hoy en día se necesita para liderar con éxito los centros educativos. Por lo que las políticas educativas afectan el ambiente laboral y esto pues quiere de una urgente solución del problema, ya que son condiciones en los niveles de incentivo, rendimiento del trabajador, por lo que su entendimiento permite promover que se involucren y prioricen del recurso institucional, determinando acciones que mejoren y

disminuyan los conflictos internos y permitan mejorar el ambiente laboral para así elevar el rendimiento de todos.

Las IE, que se localizan en el distrito de Yaurisque, Paruro - Cusco, del área rural, quechua hablante, en donde los padres son analfabetos funcionales en su 60% ya que cuentan con estudios de primaria incompleta y/o completa, la población es pobre y por lo que necesitan ayuda del estado, por lo que se les es difícil colaborar y participar en la educación de sus hijos. La planta administrativa y docente es foránea en su mayoría en un 90%, por lo que es indiferente a las actividades educativas, sin dedicarle mucho tiempo a su centro de trabajo, y por ende a los alumnos; por ejemplo: elaboración de documentos de gestión, planificación, evaluación de actividades, talleres de reforzamiento, etc. Por lo que se percibe el mal clima organizacional y esto es preocupante. Motivos por el cual es necesario y urgente realizar una evaluación respecto a la relación entre el clima organizacional y la gestión institucional, de tal manera se pueda dar algunas estrategia que brinde una mejora en la actitud de todos los miembros que laboran en dichas instituciones educativas, conllevando a una mejoría en el clima laboral y de la sociedad, ya que un mal clima laboral afecta negativamente en la Gestión de las instituciones educativas, y en esta ocasión vemos en el distrito de Yaurisque, provincia de Paruro y región Cusco.

1.2 Formulación del Planteamiento del Problema

1.2.1 Pregunta General

PG. ¿Cómo influye el clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?

1.2.2 Preguntas Específicas

PE1. ¿Qué características del comportamiento del potencial humano influyen en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?

PE2. ¿Cuáles son los factores interpersonales que influyen en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?

PE3. ¿De qué manera el factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?

1.3 Justificación de la Investigación

El presente trabajo es desarrollado por el gran porcentaje de directores y docentes que laboraron en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, no lograron identificar y desarrollar el clima laboral respecto a la gestión institucional y a la armonía entre: docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo, autoridades y el pueblo en general; por la falta de empatía entre ellos mismos y con su institución en la que laboran.

A partir de estos indicadores que resultan a la vista pienso en darle alternativas de solución indagando y describiendo a los miembros que integran en la institución, gestión pedagógica y gestión administrativa, con la finalidad de mejorar el clima laboral y la gestión institucional en las instituciones educativas, que son objeto de estudio y la sociedad en general; impulsando el buen desarrollo de las diferentes actividades académicas, administrativas, deportivas, culturales, etc.

La población en estudio del presente trabajo de investigación son todas las personas que intervienen: docentes, en general del distrito de Yaurisque, y los resultados beneficiarán a toda la población asentada en este distrito.

1.3.1 Justificación Teórica

Desde una perspectiva teórica, se fundamenta en la necesidad de comprender cómo el clima laboral influye en la gestión institucional del centro educativo. La revisión de la literatura existente permitirá establecer un marco conceptual robusto que relacione estas dos variables. Mediante la presente investigación, se busca contribuir al conocimiento teórico respecto a la influencia del clima organizacional en la efectividad de la gestión institucional, proporcionando una evaluación minuciosa sobre los factores como: diseño organizacional, la gestión pedagógica y administrativa, y cómo estas afectan el desempeño de una institución educativa. Los hallazgos teóricos podrán ser aplicados a otras instituciones educativas con características similares, ampliando así el impacto de esta investigación.

1.3.2 Justificación Práctica

El estudio, encuentra su justificación en una problemática concreta y observable dentro de las Instituciones Educativas de Yaurisque. La gran mayoría de directivos y docentes que laboraron en las instituciones educativas, no lograron identificar ni desarrollar un clima organizacional que satisfaga a todos los actores involucrados: directivos, profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y la comunidad. Nuestra investigación se propone identificar y ofrecer alternativas de solución a estas deficiencias, abordando aspectos clave como: potencial humano, clima laboral, cultural, gestión pedagógica y la gestión administrativa, específicamente en relación al estamento del docente. Por lo que se busca mejorar el clima organizacional y en consecuencia, la gestión institucional, impulsando el desarrollo óptimo de actividades académicas, administrativas, deportivas y culturales.

1.3.3 Justificación Metodológica

Justificando el enfoque en la recolección y análisis de datos específicos de las IE secundaria del distrito de Yaurisque. El estudio utiliza un diseño descriptivo, transversal y observacional, aplicando encuestas a una muestra representativa de docentes. Este enfoque metodológico permitirá obtener una visión comprensiva y detallada del clima organizacional y su relación con la gestión institucional, basándose en datos empíricos y específicos del contexto en estudio. La metodología propuesta no solo facilitará el diagnóstico preciso de la situación actual, sino que también permitirá diseñar intervenciones efectivas basadas en la evidencia recogida, asegurando así que las soluciones propuestas sean tanto prácticas como viables.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

OG. Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1. Precisar las características del comportamiento del potencial humano que influyen en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

OE2. Identificar los factores interpersonales que influyen en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

OE3. Describir la manera como el factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

HG. El Clima organizacional influye preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque

1.5.2 Hipótesis Específicas

HE1. Las características del comportamiento del potencial humano influyen preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.

HE2. Los factores interpersonales influyen directamente en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.

HE3. El factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.

1.6 Variables e Indicadores

1.6.1 Conceptualización de Variables

V 1 Clima Organizacional

El clima organizacional en un contexto académico se refiere a las percepciones, cualidades y sentimientos de los que intervienen en esta institución, vale decir que nos referimos a los docentes, y todos los que interactúan en el centro laboral. La idea es abarcar

las dimensiones como las interacciones del personal, las condiciones de la infraestructura de la institución, los niveles de motivación, las oportunidades de desarrollo y la comunicación interna. Chiavenato, (2009)

Para Robbins, (2004) las instituciones educativas, un buen clima organizacional promueve la cooperación, el bienestar y esto hará que mejore la calidad educativa y la efectividad en la administración institucional. Para ello se cuenta con dimensiones como:

Relaciones interpersonales: como interactúan y cooperan los miembros exclusivos en las organizaciones.

Comunicación: la amabilidad y fluidez con la que los docentes y administrativos comparten hechos.

Ambiente de trabajo: Infraestructura, recursos disponibles y ambiente físico.

Gestión y control: como los administrativos gestionan los recursos y tomen las decisiones adecuadas.

Reconocimiento y motivación: como evaluar y recompensar los esfuerzos y resultados individuales y grupales.

Variable 2 Gestión Institucional

La gestión institucional dependerá del liderazgo institucional en un contexto académico se refiere a la forma en que los administrativos trabajen en equipo conjuntamente con los docentes y personal administrativo para planificar, preparar, coordinar y revisar actividades esenciales para lograr las metas educativas de la institución educativa. Vásquez& Hernández, (2018).

El control institucional incluye la administración eficaz del personal a cargo y de los bienes materiales, como también de la implementación: métodos operativos y aprendizaje, para elevar el nivel académico.

En las I. E. de secundario del sector público, el control institucional juega un papel importante para mejor la eficiencia del aprendizaje, el bienestar de los estudiantes y la plana de docentes y el trabajo en conjunto. Se trata de la gestión, selección, desarrollo de paquetes informativos y el estado actual de las relaciones con los medios de formación. Blanco, (2008)

Para ello los controles institucionales eficaces incluyen: planificación estratégica, la organización, el liderazgo y gestión, y el monitoreo y evaluación.

1.6.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1
Operacionalización

NOMINAL	REAL	DIMENSIONES	ITEMS
Variable: 1	Clima organizacional	Características del comportamiento personal.	1. En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU. 2. Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la adecuada para la realidad de los estudiantes. 3. ¿Bajo la coyuntura actual, existe una buena relación entre docentes y directivos?
		Factores interpersonales	4. ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje? 5. ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los PPFF para darles a conocer las acciones y logros educativos de su hijo? 6. En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia. 7. Según el Minedu, todos los alumnos de su institución

NOMINAL	REAL	DIMENSIONES	ITEMS
		Factores tecnológicos	cuentan con su equipo tecnológico. 8. Las tabletas entregadas por el Estado garantizan una buena educación a los estudiantes. 9. A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.
Variable 2	Gestión Institucional	Conducción del RR.HH.	10. El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza. 11. la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza. 12. Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.
		Logro de objetivos para la formación de los educandos	13. Docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual según sus horarios. 14. Los directivos se comunican fluidamente con los maestros y administrativos para el acatamiento de sus responsabilidades. 15. En tu institución cuentas cono los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno de trabajo de todo el personal.
		Logro de metas para la formación de los educandos	16. De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos. 17. En el contexto actual; como docente, cree Ud. que se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa. 18. En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores.

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Hay una serie de información relacionada con el clima y gestión institucional; para ello hacemos mención de algunas investigaciones que aportan al presente trabajo los cuales podemos mencionar:

2.1.1 A nivel Internacional.

López et al (2019), sobre la investigación desarrollada en las IE de Baja California México, logró destacar la función que desarrollan los equipos directivos encabezado por su director en dichas instituciones del nivel superior, los investigadores consideraron una muestra calculada, usando la fórmula de poblaciones finitas, con un nivel de confianza de 95% conformada por 2685 profesores, la metodología investigativa aplicada en el dicho estudio se sustentó con el método cuantitativo, a quienes les aplicó cuestionarios válidos y confiables, según la prueba de alfa de Cronbach, arrojado una confiabilidad alta (0.959) tras el análisis se concluyó que es importante que los directivos prevean acciones para mejorar sin duda la creación de espacios de mejora profesional tendientes a hacer frente a los retos que van no solo de los vínculos estrechos sino más allá de los vínculos estrechos y armoniosos con la comunidad.

Brito, Y., & Jiménez, J. C. (2009) en un estudio realizado sobre la evaluación del clima organizacional en una institución educativa superior de Carabobo se planteó el objetivo de realizar una evaluación al clima organizacional, con el fin de verificar las oportunidades que permitan mejorar el trabajo institucional. Se uso la encuesta como instrumento válido y fiable para medir el clima organizacional. Se determina que la situación actual del clima organizacional está afectada por las deficiencias en la gestión institucional que pasan por el vínculo laboral, la identificación y el orgullo de pertenecer a la entidad llegándose a demostrar el poco interés e indiferencia entre las relaciones de los trabajadores con los líderes.

2.1.2 A nivel Nacional

Por otro lado, se halló el trabajo de investigación de Mendoza (2011) cuyo problema de investigación planteado fue investigar la influencia del clima y la gestión institucional de la IE Pedro A. Labarthe de la ciudad de lima. Al finalizar el análisis e interpretación de los resultados se concluyó:

El clima organizacional no solo incide en el desarrollo del área pedagógica y administrativa, así mismo durante el desarrollo de la enseñanza y del aprendizaje. Las Instituciones educativas de nivel superiores, deberían fomentar el uso de programa similares para mejorar el trabajo, porque el clima laboral no solo es importante para el personal de la IE, sino que también afecta a los estudiantes. Los directivos deben promover estrategias de integración, haciendo que se involucren más en las actividades institucionales para así fortalecer los vínculos entre todos.

El antecedente en mención tiene relación muy semejante con el presente trabajo de investigación puesto que se realiza en contextos similares, y ambos buscan saber la implicancia del clima dentro de la organización con la gestión implementada en la misma.

Br. Domingo Wilbert Farfán Noguera y Br. Rosalía Ana Senmache Sarmiento (2005) en su investigación desarrollada en una IE del distrito de Santa Rosa en la provincia de Chiclayo de la región Lambayeque, quienes partieron del supuesto, si es posible que el clima organizacional sea factor en el logro de objetivos de la entidad educativa, después de haber concluido, el trabajo de investigación presenta las subsiguientes terminaciones: El clima organizacional de la I.E.S. José Olaya Balandra se aproxima a los modelos señalados por las grandes compañías del país. Los problemas que existen en las entidades son creados por el liderazgo paternalista que practica el director, los trabajadores de la institución tiene poca identificación con la institución ideal que se plantea.

Es importante resaltar las diferencias que existe en la opinión entre el personal administrativo y docente de la institución, lo que crea un mal ambiente laboral entre los docentes, administrativos y el director, dañándose los objetivos institucionales y perjudicando la buena gestión corporativa.

Haqquehua (2005). La tesis denominada: Clima Organizacional y Satisfacción laboral en las IES de Urcos – Cusco – 2005; encontramos las siguientes conclusiones: Luego de verificar las hipótesis, puede afirmarse la relación efectiva que existe entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral en las IES del distrito de Urcos. Con los que se puede proceder a aceptar la hipótesis general. En general, el clima organizacional en ambos centros educativos de Urcos, según la teoría de Likert, El tipo de clima es participativo consultivo, según se desprende de la percepción de los maestros de los centros educativos. También se llegó a conclusiones referente al clima organizacional, podemos verificar que los docentes y trabajadores, son responsables por el logro de la excelencia educativa.

Los resultados son los que demuestran que, en estas instituciones educativas existe buen clima institucional generando al interior la satisfacción laboral, buenas relaciones personales y grupales, buena autoestima, acatamiento de las normas, y cumplimiento de los

objetivos institucionales de manera positiva; lo que también hacemos coincidencia con el presente proyecto de investigación, muestra que el objetivo es muy parecido.

2.1.3 A nivel Local

Campos, Wenceslao; Paye, Octavio y Arela, Gilmer (2011); realizaron el trabajo de investigación sobre Relación de Clima Organizacional en la Gestión Institucional de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno 2011. El objetivo es crear un entendimiento de la relación entre el ambiente laboral y la gestión institucional de los centros educativos secundarios del Melgar Ayaviri; con una investigación cuyo diseño cuantitativo correlacional, haciendo uso de dos cuestionarios, para cada variable, para cuatro grupos de muestra de 42 docentes. Este estudio nos brinda la relación directa existente y significativa entre el nivel de clima organizacional y la dirección institucional en los Centros Educativas Secundario públicos de Ayaviri, Melgar, Puno. Así mismo se identificó un regular nivel de clima organizacional, consiguientemente también un regular nivel de Gestión Institucional y podemos decir que en una escala comparativamente esta relación entre las variables se encuentra en un estado regular.

Se considero el trabajo por la similitud que tiene con el presente trabajo, ya que ambos tratan de saber la implicancia o relación que se tiene sobre el clima organizacional y la gestión institucional. Además, ambos trabajos desarrollan contextos similares en el campo educativo y organizacional.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Enfoques Teóricos del clima organizacional

2.2.1.1 Valores institucionales

Pertenece a los hábitos organizacionales, como elementos primordiales del código de ética, recayendo en todos los trabajadores de la entidad para contar con una buena

administración, comprometidos con los lineamientos y políticas de la institución. Los principios se dan en función de las necesidades, requerimientos y retos que se plantea, en la aplicación de los objetivos e intenciones, previamente determinado.

2.2.1.2 Clima Organizacional

Es un conjunto de rasgos de cualidades particulares que describen una organización del desenvolvimiento de sus trabadores, determinado y reglamentado por los distintos factores de carácter individual y organizacional.

Martínez, (2003), indica que el ambiente organizacional se ve por la forma en que un trabajador demuestra su rendimiento, su productividad, su satisfacción, así mismo afirma las particularidades del régimen organizacional de una entidad, la que permite determinar el ambiente organizacional, el cual tienen repercusión directa en cada uno de los trabajadores de la organización, por lo mismo que determina su comportamiento lo que reflejara en la productividad, satisfacción y adaptación.

2.2.1.3 Definiciones sobre Clima Organizacional

Las definiciones que se ha encontrado son varias entre ellas citaremos algunas como:

Para Martínez, (2003) El clima organizacional establece la manera cuando uno percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción e indica que los rasgos del sistema organizacional, hacen un determinado clima laboral. (p. 70)

Para O Da Silva, (1995), En relación con el ambiente organizacional, indica que: Es el ambiente psicológico que se da por la conducta, los tipos de gestión y las políticas institucionales, y esto se ve en las relaciones de los individuos. (Gonzales Badillo, 1995). Un modo de conjunto, una imagen, forjado por las partes, pero que les trasciende. (p. 425)

Para Frese y Fay (2001) señalan que el clima para la iniciativa es un concepto organizacional que se refiere a las prácticas y estrategias informales y preferidas de una organización, que promueven y ayudan a una técnica orientada al trabajo proactivo, autosostenible y crónico.

Villa & Villar (2001) El clima organizacional es un término de la psicología comercial-organizacional, cuyo significado e interpretación dependen del enfoque utilizado en su análisis. Los estudios relacionados con esta temática surgen, en particular, del examen de las corporaciones contemporáneas, que han sido impactadas por diversas modificaciones en los ámbitos económico, tecnológico, social, así como en la comunicación y la información.

La idea de clima organizacional se entiende como un agregado de percepciones o interpretaciones que los seres humanos tienen sobre su trabajo, sus roles o su relación con otros individuos de la institución. En esta enunciación, el clima laboral se determina a partir de la noción de los integrantes de la institución, siendo este el punto de partida para diagnosticar sus rasgos. (Ivancevich & Lyon, (1972, 1986).

El clima organizacional también puede entenderse como una función notablemente fuerte del ambiente al interior de una organización, experimentado a través de sus individuos, ya que afecta su conducta y se define en términos de valores asociados con rasgos positivos específicos de la organización. Esta definición destaca cómo esas características influyen en la conducta de los empleados.

Según Toro (1992), el clima organizacional se describe como la creencia o valoración que aumentan las personas sobre su realidad laboral. Esta percepción es el resultado de un sistema conceptual que surge de la interacción entre eventos y características de la organización.

Pérez (2004) propone que el clima organizacional, o ambiente de trabajo, es un fenómeno socialmente construido que surge de la interacción entre individuos,

organizaciones y condiciones de trabajo. Estas interacciones dan sentido a las relaciones personales y colectivas, ya que lo que ocurre dentro de la corporación impacta e interactúa con sus individuos de una manera dinámica, cambiante y cargada de emociones. En este contexto, los efectos organizacionales son una consecuencia instantánea de estas relaciones.

Al mismo tiempo de los diversos conceptos sobre el clima organizacional, resulta muy relevante recordar las técnicas utilizadas para examinarlo. Según Álvarez (1992), existen 3 visiones predominantes para abordar el clima organizacional: el objetivo, el subjetivo y el incorporado. Desde un método puro o estructural, teóricos como (Forehand y Gilmer (1984) plantean el clima organizacional como un conjunto de particularidades fuertes, consistentes en las dimensiones de la empresa, su estructura, la complejidad de los sistemas, la forma de gestión y las orientaciones hacia objetivos precisos. Estas variables se explican por sí solas. Sin embargo, dentro de este método, la complejidad de los sistemas organizacionales no consiste únicamente en la cantidad de componentes, sino también en la cantidad y naturaleza de las interacciones entre ellos, principalmente en términos de la dirección y complejidad del intercambio verbal.

En la técnica subjetiva, el clima organizacional se define a partir de la percepción que tienen Halpin y Croft (1963, 1976) destacan un elemento crucial en este enfoque: el espíritu, que refleja la creencia del empleado en la satisfacción de sus necesidades sociales y el bienestar derivada de la sensación de satisfacer de la tarea cumplida. Además, algo aplicable dentro de esta perspectiva es la percepción que tiene el personal sobre la conducta de sus superiores, como señalan Kozlowski y Doherty (1989).

Por otro lado, el enfoque incluido combina tanto la objetividad como la subjetividad del clima organizacional, argumentando que ciertos elementos juegan un papel importante en la formación del carácter. Entre esos factores están:

1) Elementos personales, junto con los motivos, valores y percepciones del personal de la institución.

2) Variables estructurales, que incluyen tecnología, estructuras de recompensa y relaciones de autoridad.

3) Los sueños operativos de la máquina, que constituyen los objetivos determinados para el futuro de la organizacion (Etkin, 1985, 1997).

Desde esta perspectiva incorporada, los elementos estructurales del clima se vinculan al esquema ejecutivo de la organización. Estos componentes se evalúan a través de las creencias de las personas, que se basan en sus necesidades y opiniones personales.

En saberes sobre clima organizacional es respetable adoptar la técnica incluida, ya que permite obtener una visión más amplia y completa de la empresa. Este método se justifica porque las organizaciones son el resultado de visiones, pensamientos, normas e ideales creados o conectados por los seres humanos. Su diseño y forma son más frágiles y menos sólidos en comparación con la estructura material de otras estructuras. Por tanto, la primera clase de estilo de vida organizacional depende, en gran medida, de cómo el control planifica y dirige sus actividades y, especialmente, de la forma en que fomenta la creatividad en su personal.

En este contexto, más de un estudio sugiere que la percepción del clima organizacional está inducida directamente por el uso del liderazgo (Halpin y Croft, 1963, 1976) y por la imagen de la dirección; (Pérez, 2004). Esto tiene un efecto claro: una percepción de mayor calidad de la gestión, el liderazgo y la imagen empresarial se traduce en una evaluación más favorable del clima general de la empresa. En línea con esto, Alvariño (2000) destaca que la literatura actual resalta la importancia del control eficiente para el logro institucional. Una buena gestión sin demora impacta el clima organizacional, los estilos de gestión y el control institucional. Asimismo, contribuye al aprovechamiento

final de los bienes humanos y del tiempo, a la adecuada planificación de obligaciones, a la organización del trabajo, al desempeño administrativo, al desempeño global de los recursos materiales y, por tanto, a la calidad de cada uno de los procesos implementados.

2.2.1.4 Dimensiones que determina el clima organizacional

Se tiene aporte de (Goncalves, (2007), quien considera en su estudio dimensiones más importantes. Estas etapas son capaces de ser medidas y evaluadas en una institución por lo que se ha acogido y sintetizado, para el estudio del clima organizacional los siguientes:

a.- Motivación: Se describe a las condiciones que obligan a los empleados a desempeñarse con mayor o menor profundidad dentro de la organización. Es el conjunto de expectativas que el ser humano tiene en el entorno, manifestándose a través de reacciones y actitudes naturales ante determinados estímulos ambientales.

b.- Liderazgo: Incluye el impacto que ejercen unos pocos seres humanos, principalmente líderes, sobre la conducta de otros para adquirir efectos. No sigue un patrón fijo, ya que depende de algunos factores del entorno social, incluidos valores, normas y tácticas, así como de estar motivado a través de situaciones específicas.

c.- Toma de decisiones: Es el sistema mediante el cual se analizan los hechos que se tienen dentro de la organización, pensando también en la participación de los empleados. Posteriormente, los conceptos se consolidan a través de un análisis realizado a través de niveles jerárquicos para llegar a decisiones finales.

d.- Identidad: Representa el sentido de pertenencia a la organización, considerado un detalle clave y preciado dentro del equipo de trabajo. Implica la alineación entre los sueños personales del personal y los sueños organizacionales.

e.- Comunicación: esta dimensión se centra en las redes de conversación dentro de la empresa y en la capacidad del personal para expresar sus preocupaciones y abordarlas mediante control.

f.- Estructura: Refleja la percepción de los participantes de la organización sobre la cantidad de políticas, tácticas y regulaciones con las que deben lidiar en el desempeño general de su trabajo. Se refiere al grado en que la empresa prioriza un enfoque burocrático en comparación con un entorno de trabajo más flexible, informal y sin demasiadas estructuras rígidas.

g.- Innovación: Esta medida aborda la disposición de la organización a probar nuevas ideas y modificar sus técnicas de trabajo, fomentando la creatividad.

h.- Conflicto y Cooperación: Se refiere al nivel de colaboración o antagonismo que se da entre los trabajadores en algún momento de su actividad laboral, así como el apoyo, tanto material como humano, que obtienen de la empresa para realizar su trabajo.

i.- Recompensa: Evalúa el volumen en el que la organización hace uso de recompensas en lugar de castigos como método para fomentar el desempeño. Esta, contribuye a desarrollar un clima organizacional ventajoso, siempre y cuando se impulse el reconocimiento de motivar al trabajador a mejorar su desempeño general en lugar de penalizarlo por errores, promoviendo su mejora en el mediano plazo.

j.- Confort: Representa los esfuerzos realizados a través de la gestión para garantizar un entorno físico saludable y de calidad para los empleados.

2.2.1.5 Características del Clima Organizacional

Se considera tres características más importantes como son:

- Las personas disfrutan de un sentimiento de calidad sobre sí mismas.
- Existe una noción positiva hacia los diferentes individuos del entorno.

- Demostrar capacidad para afrontar correctamente las necesidades de cada estilo de vida cotidiano y de instancias concretas.

2.2.1.6 Condiciones del Clima Organizacional

Las condiciones que considera este trabajo de investigación para el clima organizacional son:

- La infraestructura física de las instalaciones.
- La participación de los miembros de la organización en la toma de decisiones.
- Las metas académicas conectadas.
- Estilos y prácticas de liderazgo.
- Vínculos entre las personas y niveles de la organización.

2.2.1.7 Valores del Clima Organizacional

Los valores son elementos fundamentales en la existencia de las personas. Según Adela Cortina en su obra Un mundo de valores, es improbable asumir la vida humana sin ellos.

Se entiende por valores aquellos principios éticos que permiten a los individuos pronunciar juicios sobre las conductas y sus significados (Guibert Vidal, 2002).

A partir de los diversos aportes de los profesionales en valores, se podría afirmar que los valores son ideas que guían nuestra conducta, encaminándonos hacia el éxito personal. Constituyen ideales críticos que nos ayudan a priorizar, valorar y elegir ciertas acciones o decisiones sobre otras. Además, son una fuente de placer y éxito.

Los valores nos ofrecen un marco para establecer deseos y objetivos, ya sean individuales o colectivos, reflejando nuestras aficiones, sentimientos y convicciones más íntimas.

Estos están asociados con las necesidades humanas y abarcan creencias, metas y aspiraciones que tienen relevancia en épocas pasadas. Por ejemplo, a pesar de que actuemos injustamente, la justicia sigue siendo un valor inherente, al igual que el bienestar o la felicidad.

Existe un estrecho cortejo entre valores, actitudes y comportamientos. Aunque los valores se expresan en pensamientos, lo que realmente se valora es la conducta que se deriva de ellos. Un hombre o mujer precioso es aquel que vive de acuerdo con los valores en los que cree, reflejando su significado a través de sus acciones. Su valor reside en la forma en que encarna estas ideas dentro de la sociedad, contribuyendo al bienestar colectivo y fomentando la convivencia armoniosa.

2.2.1.8 Liderazgo del Clima Organizacional

El liderazgo es el arte de dirigir una organización desde su estado actual hacia un futuro más prometedor, siendo las personas el eje central del cambio.

En términos generales el liderazgo definimos como una influencia ejercida sobre las personas, incentivando entusiasmo en el ejercicio de su trabajo por un objetivo de todos.

Además, el liderazgo implica ocupar un papel destacado dentro de un grupo, equipo u organización, donde el líder toma decisiones acertadas y motiva a otros a colaborar para lograr objetivos comunes. Por tanto, a la persona que desempeña esta función se le llama líder.

2.2.1.9 Tipos de Liderazgo del Clima Organizacional

Consideramos tipologías de liderazgo por rasgos que cada persona posee en el mundo de acuerdo a su personalidad, los cuales son:

LÍDER CARISMÁTICO. - Es aquel que se destaca en instancias de adversidad, proponiendo respuestas a los problemas y motivando a la organización en situaciones de crisis.

LÍDER DE INTELIGENCIA SUPERIOR. - esta forma de líder tiende a ser mucho menos empático que el carismático, mostrándose cómodo sólo con personas de inteligencia similar. Son especialmente competitivos con aquellos que tienen un coeficiente intelectual similar y constantemente buscan diferenciarse de los demás.

LÍDER AUTOCRÁTICO. - característico de épocas históricas, incluido el fascismo (ejemplos como Hitler y Mussolini), este jefe utiliza su talento en dialéctica para dominar empresas que percibe como socialmente inferiores, manipulando y controlando a cientos de personas según su voluntad.

LÍDER EMPRENDEDOR. - Se caracteriza por tener un enfoque más participativo, consultando a los miembros del grupo antes de tomar decisiones cruciales. Aunque incorpora las reseñas de la tripulación, esto no quiere decir que sea absolutamente democrático.

LÍDER PROACTIVO. - Es un líder dedicado al bienestar de todo el grupo, mostrando interés y desafío por cada miembro. Su objetivo es fomentar la armonía y la satisfacción dentro del equipo para obtener un ambiente armonioso.

2.2.1.10 Ambiente Laboral

El término ambiente proviene del latín ambiens, que es "lo que rodea". Este concepto se referie al entorno que rodea a los seres vivos y que influye en sus condiciones de vida. El medio ambiente está formado por diversos factores, incluidos los físicos, sociales, culturales y económicos.

En el lugar de trabajo, el ambiente es un detalle clave que incide significativamente en el disfrute de los empleados. Este entorno puede inspirarse en factores que incluyen el autoconcepto de los trabajadores, su felicidad, actitudes y comportamientos futuros. Estos factores generan un flujo constante de percepciones de los empleados y tienen un efecto instantáneo en su desempeño profesional.

2.2.1.11 Negociación y sus Estrategias

La negociación es un proceso a través del cual las partes interesadas buscan resolver conflictos, establecer acuerdos, lograr beneficios personales o colectivos y obtener resultados que satisfagan sus intereses comunes. Se considera una alternativa para la resolución de conflictos o condiciones que requieran movimiento conjunto entre numerosas partes.

Asimismo, la negociación implica un intercambio de bienes o servicios entre o más partes, quienes buscan lograr un consenso sobre las condiciones de dicho intercambio. Este sistema consta de estrategias fundamentales: **Negociaciones distributivas**: Se basan totalmente en un enfoque tradicional ganar-perder, en el que los recursos son limitados y la ventaja de una celebración implica la falta de la alternativa. Este tipo de negociación resuelve conflictos mediante imposición o compromiso. **Negociaciones integradoras**: Se centran en la solución conjunta de problemas para lograr resultados que beneficien a ambas partes, promoviendo la colaboración y el compromiso como patrones para afrontar los conflictos.

2.2.1.12 Trabajo en Equipo

Esta es una de las modalidades de la psicológica que sin duda impacta al personal, pues fomenta el compañerismo, genera entusiasmo y deleite en las tareas asignadas, logrando en consecuencia efectos favorables.

En los equipos de trabajo se entrelazan exigencias de comportamiento que todos los individuos deben admirar; estas reglas son acordadas a través de los propios participantes de la institución.

Según Amorós (2007), los equipos generan sinergias ventajosas gracias a un esfuerzo coordinado, por lo que el resultado final conjunto de sus esfuerzos supera la suma de los aportes individuales de cada miembro.

2.2.1.13 Tipos de Equipos

Considero los siguientes:

Circulo de Calidad. - Está compuesto por un pequeño grupo de personal que trabaja dentro del área, junto con su supervisor. Se reúnen frecuente y voluntariamente para tomar conciencia de cuestiones relacionadas con sus tareas y abogar por soluciones, a menudo con la ayuda de profesionales.

Equipo de Progreso. - también conocidos como equipos de mejora o equipos de perfeccionamiento, estos servicios se forman de manera no voluntaria con el fin de abordar un problema específico. Una vez cumplido el objetivo, el equipo se disuelve. Los individuos se seleccionan en función de su gusto y conocimientos.

Equipos de Procesos. - Son grupos enfocados en abordar los procesos para reducir gastos y mejorar el desempeño y la efectividad. Se dedican a estudiar un factor en particular para optimizarlo, rediseñarlo o realizar cambios profundos, bajo la dirección de un gestor o experto dentro del problema.

Equipos Autónomos. - También conocidos como equipos de trabajo, autocontrolados o autodirigidos, se caracterizan por tener alta participación y asumir responsabilidades colectivas en la selección y ejecución de tareas.

2.2.1.14 Comportamiento Organizacional

Es una disciplina de prueba que analiza cómo las personas, las organizaciones y los sistemas impactan en la conducta dentro de las empresas, con el objetivo de utilizar este conocimiento para mejorar su eficacia.

2.2.1.15 Comunicación

Comunicarse implica compartir una parte de nosotros mismos. Es una habilidad racional y emocional común de las personas que responde al deseo de conectarse con otros, intercambiando pensamientos que adquieren significado según experiencias compartidas precedentes.

Asimismo, el intercambio verbal puede definirse como la transmisión de ideas, ya sean verbales o no verbales, entre alguien que desea expresar una idea y alguien que está inclinado o se espera que la comprenda.

En esta experiencia, se puede decir que el intercambio verbal es una técnica donde el emisor y el receptor establecen una conexión en un tiempo y espacio específico para transmitir, intercambiar o compartir ideas, estadísticas o significados que cada uno pueda reconocer.

2.2.1.16 Tipos de Comunicación

Comunicación Interpersonal; se refiere a la interacción directa con diferentes seres humanos, estableciendo una comunicación con ellos. Es la forma de comunicación más fundamental, no pública y directa.

Comunicación Masiva; comprende todo comunicado que se realiza a través de medios de difusión como la radio, la televisión, los periódicos, las revistas e Internet.

Comunicación Organizacional; consta tanto del comunicado interno, que tiene lugar en la empresa, como de la conversación externa, dirigida hacia el exterior.

Comunicación Efectiva; Es cuando reúne características como:

El mensaje se transmite de la forma adecuada para que se obtenga eficazmente.

La comunicación genera el cambio de comportamiento esperado en el destinatario.

No es unidireccional, pero fomenta los comentarios sobre el mensaje enviado, valorando tanto la comprensión de cómo hablar como la escucha.

Existe coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal.

Se eligen cuidadosamente el momento, las palabras y la mentalidad para transmitir el mensaje.

2.2.1.17 Desempeño Profesional y Evaluación

El desempeño profesional integral se refiere a la potencialidad de una persona para llevar a cabo los movimientos, y obligaciones relacionadas con su función o funciones laborales. Este concepto se manifiesta a través de la conducta y actitudes singulares que ejecuta el trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades durante el ejercicio de su carrera. En esencia, el período de tiempo describe lo que un experto hace honestamente, más que lo que él o ella sabe cómo hacer.

La evaluación del desempeño, sin embargo, es una evaluación sistemática del desempeño dentro del puesto actual o de la capacidad para mejorar el destino. Constituye un dispositivo de gestión clave dentro de la administración, ya que permite identificar problemáticas asociadas a la supervisión de los empleados, la versión del empleado ante la organización o el puesto que ocupa.

2.2.1.18 Bases Pedagógicas

La educación de hoy debe diseñarse de acuerdo a cuatro aprendizajes fundamentales, llamados los pilares de la educación:

Aprende a Conocer. - Está menos orientado a la acumulación de conocimientos categorizados y codificados y más a adquirir conocimientos sobre el engranaje de la experiencia. Esto puede interpretarse como un camino y al mismo tiempo como un fin en la vida humana. En cierto modo, implica que todos aprendan a comprender su entorno lo suficiente como para vivir con dignidad, ampliar sus capacidades profesionales y comunicarse eficazmente con los demás. Como fin, descubre su propósito dentro del entretenimiento del conocimiento, la comprensión y el descubrimiento de la verdad con la autonomía del juicio personal.

Aprender a Hacer. - Este principio se especializa en adquirir capacidades expertas que permitan a la persona enfrentar diversos contextos y trabajar en grupo, dentro del contexto de las evaluaciones sociales locales y nacionales.

Aprender a Vivir Juntos, Aprender a vivir con los demás. - Este conocimiento es complejo, porque el ser humano tiende a sobrevalorar sus propias cualidades y las de su institución, al tiempo que fomenta prejuicios más cercanos a los demás. Establecer relaciones en un marco de igualdad y basarse en deseos y proyectos comunes puede reducir estos prejuicios, transformando la hostilidad en cooperación y, probablemente, amistad.

Aprender a Ser. - Este factor trasciende el individualismo. Estudios recientes muestran que, frente a un sistema alienante o percibido como adversario, la autonomía, la diversidad de personalidades y la iniciativa individual son fundamentales para la creatividad y la innovación. El desarrollo humano busca difundir todo el potencial del ser en su complejidad, abarcando sus roles como persona, miembro de la familia, ciudadano, fabricante, inventor y soñador.

2.2.1.19 Bases Psicológicas

Por la influencia del clima organizacional para desarrollar actividades y funciones dentro de la institución educativa; es necesario enfatizar que la práctica de los valores dentro de los centros educativos, teniendo en cuenta las siguientes teorías:

Teoría Humanista de Carl Roger. - Afirma que alguien debe crecer en un entorno amigable o informal, donde el miedo y la tensión disminuyen a medida que socializa.

Teoría de Maslow. - Se especializa en las relaciones humanas y la conducta dentro de una organización, destacando que un clima organizacional favorable permite a directivos y docentes, desempeñar su labor docente con eficacia, eficiencia y en un ambiente positivo, contribuyendo a una mejor educación.

Teoría de McClelland. - Conocida como concepto de deseos, se especializa en tres elementos: Necesidad de logro, Motiva el poder de obtener metas, esforzarse por su cumplimiento y superar los requisitos establecidos. Necesidad de Poder, Impulsos para influir en el comportamiento de los demás de maneras que tal vez no harían por sí solos. Y Necesidad de Afiliación, Representa la preferencia por entablar relaciones amistosas y cercanas.

Teoría de Relaciones Humanas. - Propuesta a través de Víctor Murillo, aborda la importancia de las pequeñas organizaciones como dispositivos organizacionales críticos. Analiza su formación, funcionamiento, dinámica, forma interior y liderazgo potente. Sostiene que la estabilidad y supervivencia de cualquier empresa está motivada por los ajustes repentinos de la sociedad moderna. Además, las relaciones humanas propician la reflexión vital sobre el modo de existencia, preparándonos para satisfacer necesidades axiológicas a través de la introspección, la práctica de valores y la interacción con uno mismo, con los demás y con el entorno.

2.2.2 Enfoques Teóricos de la Variable Gestión Institucional

2.2.2.1 Gestión Institucional y los Componentes de la Calidad Educativa

El término gestión tiene su origen en el ámbito empresarial y está vinculado a la dirección gerencial. Se entiende como la implementación y supervisión de los mecanismos, acciones y estrategias necesarias para alcanzar los objetivos de una institución. La gestión implica un compromiso sólido por parte de los actores involucrados con la institución, así como con los valores y principios de eficacia y eficiencia en las acciones realizadas. Desde esta perspectiva, liderar una institución supone la aplicación de técnicas de gestión orientadas al desarrollo de sus actividades y al cumplimiento de sus metas.

La gestión institucional, se enfoca en dirigir una institución educativa hacia objetivos específicos mediante la planificación educativa. Para ello, es fundamental contar con conocimientos, habilidades y experiencias relacionadas con el contexto en el que se opera, así como con las prácticas y métodos utilizados por quienes participan en las tareas educativas. En este sentido, la planificación adquiere un papel importante al facilitar el desarrollo de actividades de conducción, administración y gestión, ya sea en el ámbito escolar o educativo.

Calidad educativa. - Las transformaciones tecnológicas han convertido a las sociedades modernas en realidades dinámicas y complejas, donde el conocimiento y la información son motores fundamentales del desarrollo económico y social. En este contexto, las expectativas de los ciudadanos respecto al papel del sistema educativo y la formación han crecido significativamente. Esto ha llevado a una búsqueda generalizada de políticas educativas más adecuadas a las nuevas realidades, convirtiéndose en una prioridad para los gobiernos.

El objetivo fundamental de las reformas educativas es garantizar una educación de calidad para todos, basada en valores humanistas arraigados en la tradición cultural

peruana. Algunos principios clave de un sistema educativo de calidad incluyen: Equidad, Capacidad de transmitir valores que promuevan la libertad personal, eliminación de desigualdades sociales y personales, Participación activa de los distintos sectores del sector educación, La concepción de educación como un procesos continuo, Responsabilidad y esfuerzo en el procesos educativo, flexibilidad para adaptarse a los cambios y necesidades, reconocimiento del rol de docente, Fomento de la confianza de los estudiantes en sus habilidades, conocimientos, valores y creatividad, Promoción de la investigación, experimentación e innovación, Evaluación y supervisión del sistema educativo, Eficiencia de las instituciones educativas en las tareas asignadas.

2.2.2.2 Definiciones sobre la Gestión Institucional

La gestión educativa se describe como la capacidad de alcanzar objetivos institucionales mediante el uso de los recursos disponibles. Este procedimiento abarca las acciones y decisiones tomadas por las políticas y la administración, que sin demora tienen un impacto en el mejoramiento de las instituciones de instrucción de una sociedad determinada. Estas decisiones podrán implementarse en distintos niveles, desde el nivel académico local hasta el nivel provincial, nacional. Habitualmente, las medidas enmarcadas en la gestión académica se integran con otras políticas públicas, como parte de un proyecto político más amplio impulsado a través de las autoridades o las autoridades correspondientes.

2.2.2.3 Gestión Institucional y la Mejora de la Educación

La gestión incluye un conjunto de estrategias preparadas que facilitan el desarrollo continuo de una organización educativa, ayudándola a alcanzar sus metas y objetivos. El control efectivo implica niveles que incluyen análisis, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, que se complementan entre sí para lograr los efectos establecidos a través de los grupos de control. Es vital que cada integrante de la institución sienta que su trabajo tiene significado y contribuye a un proyecto colectivo, alineándose más cerca de una meta

dada y de mejorar continuamente la educación de manera satisfactoria; Entre los aspectos clave que representan una gestión eficiente se encuentran:

Contar con un Proyecto Educativo Institucional (PEI) claro, consensuado y reflexivo, con ideas, fundamentos, retos, visión, valores, metas y estrategias pedagógicas debidamente descritos.

Aplicar las sugerencias a nivel nacional que configuran el conocimiento esperado y las capacidades importantes de los estudiantes.

Se usa base seleccionadas en información relevante sobre los estudiantes y la organización.

Contar con una versión organizativa que combine la gestión limpia del rector con una técnica de trabajo en equipo.

Valorar y decorar las competencias del entrenamiento, brindando espacios para el diseño de clases, deportes curriculares y opiniones.

Brindar oportunidades de estudio atractivas y motivadoras para estudiantes universitarios.

Mantener expectativas excesivas sobre las habilidades de los estudiantes universitarios, fomentando la noción de que todos pueden aprender.

Proporcionar entornos de estudio adecuados y utilizar eficientemente los recursos disponibles.

Establecer mecanismos de evaluación limpios y compartidos por toda la red académica

Promover un buen entorno para la convivencia, así como la superación personal y social.

Coordinar medidas con los padres y otras instituciones para enfrentar desafíos y resolver problemas.

Implementar aplicaciones complementarias que mitiguen las condiciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias.

2.2.2.4 Elementos de la Gestión Institucional

Consideramos algunos elementos más importantes como son:

Liderazgo: Es la capacidad privada y profesional del director o grupo directivo para sistematizar los esfuerzos de los contribuyentes del grupo, con el fin de solucionar problemas y lograr objetivos institucionales.

Transformación: Implica cumplir objetivos de control a través de un intercambio sistemático que culmina en el éxito de los sueños instalados.

Recursos: Consiste en identificar y gestionar las fuentes disponibles dentro del grupo, que incluyen materiales, monetarios y humanos. En este último aspecto, el control pone más énfasis, ya que adopta una estrategia humanista. El supervisor debe optimizar esos recursos para obtener resultados potentes. Además, la gestión del control ya no recae exclusivamente en el director; Otros actores, como los instructores y el personal administrativo, desempeñan además un papel clave. Donde se busca mejorar, apoyar y desarrollar habilidades para alcanzar objetivos, superando ineficiencias, resolviendo necesidades y promoviendo estrategias progresivas y métodos poderosos.

2.2.2.5 Dimensiones de la Gestión Institucional

La gestión institucional debe responder a un proceso, que comprende:

- **El proceso de Planificación**: Es el primer paso en la gestión educativa y se especializa en definir metas y deseos a corto, mediano y largo plazo. Implica, además, organizar políticas, métodos y técnicas de acción institucionales.

Responda las preguntas clave: ¿Qué se podría terminar? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Quién será responsable? ¿Y con qué activos?

Requiere un análisis profundo de la verdad interna y externa del grupo para diseñar planes poderosos.

El efecto de la planificación incluye instrumentos de gestión como el PEI, PATe IGA, imprescindibles para una gestión suficientemente buena.

Organización: Es la segunda forma de control, en la que se define la estructura del grupo con base en la planificación. Se asignan responsables para cada lugar, se instalan líneas de mando y coordinación y se distribuyen funciones entre un número de colaboradores.

El Proceso de la Organización: Las mercancías de este método incluyen organigramas, tablas de tareas del personal (CAP), reglamento interno (RIN), cronogramas, planes de estudio y distribución de áreas para los maestros.

Como resultado de la organización se tiene el organigrama y el oportuno cuadro de asignación de personal (CAP), así como RIN, los horarios de clase, plan de estudios, distribución de áreas entre los educadores, etc.

- El Proceso de la Dirección: Esta técnica dinamiza el control institucional, pues se hace lo planificado y preparado.

Requiere que el director promueva buenas relaciones humanas y de alta calidad e inspire a todos los miembros del grupo a cumplir con sus responsabilidades.

El objetivo es fomentar un clima organizacional favorable que facilite la colaboración y el cumplimiento de los objetivos y anhelos marcados a lo largo del año académico.

- El Proceso del control: Es el sistema final, responsable de verificar el cumplimiento de lo acordado. Esto se ejecuta en paralelo con la gestión a través de supervisión e inspección.

La supervisión evalúa el desarrollo del deporte educativo, mientras que la inspección analiza los efectos, pensando en la gestión de las fuentes.

El director realiza un seguimiento continuo, toma decisiones en función de los datos acumulados y corrige desviaciones o retroalimenta las estrategias que considere necesarias.

2.2.2.6 Gestión Pedagógica

Se refiere al conjunto de actividades, operaciones y normas que se supone que rigen el el sector educación. Este proceder tiene como función predominante idear, organizar, dirigir, coordinar y evaluar los movimientos pedagógicos, además de los asociados al desarrollo de estilos de vida, tecnología, deportes y pasatiempos en el ámbito local.

2.2.2.7 Gestión Administrativa

Se describe como el conjunto de actividades, operaciones y normas que guían la técnica académica. La obligación esencial de la gestión pedagógica es planificar, preparar, dirigir, coordinar y examinar las acciones relacionadas con la enseñanza, así como las asociadas al mejoramiento de la cultura, la tecnología, el deporte y el pasatiempo en el contexto cercano.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Clima Organizacional

Fernández Lucano, (2019) nos relata que el clima organizacional es fundamental para el funcionamiento y la salud de cualquier organización, ya que representa el ambiente psicológico y emocional en el que los empleados realizan sus labores diariamente. Este ambiente se construye a partir de la interacción de factores como la percepción del liderazgo, la claridad y efectividad de la comunicación interna, el nivel de satisfacción laboral y la motivación que los empleados experimentan.

Cuando estos elementos están equilibrados y positivamente alineados, se promueve un ambiente de compromiso donde los colaboradores se conciben apreciados, motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales. Contrariamente, un clima organizacional nocivo o poco saludable consigue generar descontento, falta de compromiso y disminución en la productividad, afectando negativamente el bienestar general de la organización y su capacidad para alcanzar sus metas estratégicas a largo plazo.

2.3.2 Comportamiento Personal

De acuerdo a Fano, (2019) El comportamiento humano en el trabajo busca entender cómo estos diversos factores interactúan para ser capaz de direccionar las providencias y labores de los empleados. A través de esta comprensión, las organizaciones pueden diseñar estrategias efectivas para mejorar el compromiso, la complacencia laboral, la productividad y la dicha general de sus trabajadores, promoviendo así un entorno laboral que facilite el éxito individual y organizacional.

El comportamiento humano en el contexto laboral es un área de estudio que se centraliza en comprender cómo los individuos funcionan, interactúan y se manejan dentro de su entorno de trabajo. Este comportamiento está determinado por una interacción

dinámica entre factores individuales y organizacionales que influyen en las fallos y labores de los empleados.

En primer lugar, los factores individuales incluyen características personales como habilidades, conocimientos, experiencias previas, valores, creencias y motivaciones. Estos elementos moldean la manera en que las personas conciban su trabajo, cómo se interrelacionan con sus colegas y superiores, y cómo interpretan y responden a las situaciones laborales.

Por otro lado, los componentes organizacionales son aquellos que se encuentran en el mismo trabajo, como la cultura de los trabajadores, las normas y técnicas de la empresa, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional, la estructura de incentivos y recompensas, y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Estos factores influyen en la forma en que se establecen expectativas, se fomenta la colaboración y se gestionan los conflictos dentro de la organización.

El comportamiento humano en el trabajo también está influenciado por las socializaciones que se desarrollan en el ámbito laboral. La comunicación efectiva, la colaboración en equipo, el liderazgo inspirador y las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo.

2.3.3 Gestión Institucional

Elera Gómez, (2010) manifiesta que el concepto de gestión institucional se centra en el ambiente generado por las interacciones entre los individuos que conforman la institución. Contar con un buen ambiente laboral es responsabilidad fundamental de todo el cuerpo directivo, especialmente del director. Esto implica cultivar un entorno donde los miembros estén genuinamente enfocados con los objetivos de la IE, promoviendo valores como el respeto, la participación activa y una comunicación efectiva.

El clima institucional se entiende como la imagen colectiva del centro de trabajo en su totalidad, actuando en el lugar donde convergen los integrantes del centro educativo y donde se establecen las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización. Este clima puede facilitar o dificultar el desempeño organizacional y tiene un impacto significativo en el comportamiento de quienes forman parte de ella, influenciando la cohesión del personal, la participación, la cooperación, la confianza, la responsabilidad y otros aspectos clave.

2.3.4 Liderazgo Directivo

Para Tamariz Aguayo, (2010) El liderazgo es un fenómeno complejo que implica mucho más que simplemente dirigir o dar órdenes. Se fundamenta en el potencial de la persona para incidir en los demás de manera que se comprometan activamente con metas y objetivos comunes. Esta capacidad puede ser tanto innata como adquirida a través del aprendizaje y la experiencia.

En su esencia más profunda, el ser líder implica brindar confianza y motivar a otros, haciendo que se identifiquen con los valores y visiones del líder. Esto no solo facilita la consecución de objetivos organizacionales, sino que también fomenta un ambiente donde los individuos están dispuestos a contribuir con entusiasmo y dedicación. Un líder efectivo no solo guía y orienta, sino que también facilita el desenvolvimiento personal y del equipo profesionalmente, promoviendo un clima de confianza, colaboración y aprendizaje continuo. Desde una perspectiva más contemporánea, el liderazgo también se asocia con el poder de adecuación y responder a variaciones rápidas y complejas en el entorno organizacional. Los líderes efectivos son aquellos que pueden navegar por la incertidumbre y la ambigüedad, tomando decisiones informadas y estratégicas que benefician a la organización en su conjunto.

2.3.5 Capacitación del Personal

Según La Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, (2018) , La preparación hace referencia al proceso mediante el cual se proporcionan conocimientos teóricos y prácticos a los trabajadores del centro laboral con el objetivo de mejorar sus habilidades, competencias y desempeño en el trabajo. Este proceso puede incluir cursos, talleres, seminarios, conferencias u otras formas de aprendizaje formal o informal que permitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades técnicas, actualizar conocimientos existentes, y desarrollar aptitudes y actitudes necesarias para estar de acuerdo a las necesidades actuales del entorno del trabajo.

Es así que comprende diversas actividades como cursos, talleres y conferencias, diseñadas para actualizar y enriquecer los conocimientos teóricos y prácticos de los empleados. Este proceso no solo fortalece su forma de adaptarse a los cambios del entorno y requisitos laborales, sino que también mejora su desempeño dentro de la organización. Esto se traduce en una mayor confianza personal y en el desarrollo de nuevas habilidades y actitudes. En un lugar hay constantes cambios, el aprendizaje continuo es fundamental para mantener la relevancia laboral y para innovar en los procesos de trabajo. La capacitación laboral no solo busca la calidad y productividad en las tareas, sino también la creación de grupos de trabajo cohesionados y de buen nivel, así como la mejora en la seguridad y autoestima de los trabajadores. Es un proceso dinámico y necesario en instituciones que desean posicionarse competentes y adaptables eficazmente a nuevas realidades y desafíos.

2.3.6 Manejo de Recurso Humano

E acuerdo a Cardenal, (2019) La Gestión del personal comprende las etapas para que las empresas planifiquen, organicen y administren todas las actividades relacionadas con el personal que forman la organización. Este campo abarca diversas áreas críticas como la compensación, la gestión del personal y su formación, el reclutamiento, la movilidad internacional, el manejo del ambiente laboral, la supervisión del rendimiento, los cambios

organizacionales, la solución en los conflictos laborales, la implementación de estrategias para el personal y otras responsabilidades administrativas relacionadas. El manejo efectivo de estas funciones representa un desafío significativo para las organizaciones, ya que la calidad de su personal, tanto en términos de competencias como de motivación, es crucial para el logro de los objetivos y el éxito general de la entidad.

2.3.7 Desempeño Laboral

Para Pineda Martínez, Salazar Noruega, Zaragoza Andrade, Silva Aguilar L., (2023) El desempeño del trabajador es importante en la organización ya que abarca todos los comportamientos y acciones que los empleados realizan en el contexto de sus responsabilidades laborales. Va más allá de simplemente cumplir con las tareas asignadas, ya que implica la eficacia con la que se ejecutan dichas tareas y la contribución individual para alcanzar los objetivos organizacionales. Actualmente el desempeño laboral no se limita únicamente a la productividad cuantitativa, sino que también incluye la calidad del trabajo realizado, la innovación, la capacidad para resolver problemas y adaptarse a cambios, así como la colaboración efectiva con otros miembros del equipo. Además, refleja la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, así como su compromiso con los valores.

El seguimiento en el desempeño laboral del personal es crucial para ver las fortalezas y mejorarlas, proporcionando retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo profesional. Este proceso no solo beneficia al individuo al brindarle orientación y reconocimiento por su trabajo, sino que también contribuye significativamente a la eficiencia y competitividad de la organización en su conjunto, Por lo que, para gestionar eficazmente el desempeño laboral, las organizaciones implementan sistemas y prácticas que van desde la fijación de objetivos claros y alcanzables hasta el diseño de programas de formación y desarrollo personalizados. La comunicación abierta y la retroalimentación continua son elementos clave para mantener y mejorar el desempeño laboral, asegurando que los

empleados estén alineados con los objetivos estratégicos y motivados para contribuir de manera efectiva al éxito organizacional.

2.3.8 Liderazgo

según ADEN, (2024) El liderazgo abarca todo el complejo de destrezas y cualidades de la persona que permite influir positivamente en un grupo u organización. Más allá de simplemente dirigir, ser efectivo y lograr inspirar y motivar a los miembros del equipo, creando un entorno donde se fomenta la creatividad, la colaboración y el desarrollo personal. Esto implica no solo establecer objetivos claros y estrategias para alcanzarlos, sino también cultivar la confianza y el respeto mutuo. Un aspecto crucial del liderazgo es poder tomar decisiones difíciles y asumir la responsabilidad de los resultados. Un líder efectivo no solo administra recursos y dirige proyectos, sino que también sabe adaptarse a cambios circunstanciales y anticiparse a las necesidades venideras. Además, el liderazgo no se limita a un solo estilo o enfoque, sino que puede manifestarse de diversas maneras según las circunstancias y las características del equipo.

En el ámbito organizacional, el liderazgo puede manifestarse de arriba hacia abajo para su supervisión, cada uno con su propia influencia y responsabilidad. La capacidad de un líder para comunicar visiones claras, inspirar confianza y motivar a otros a alcanzar metas comunes es importante para el triunfo y la sostenibilidad de una empresa o proyecto.

2.3.9 Cultura Organizacional

Para CONEXION ESAN, (2022) , La cultura organizacional se determina como el conocimiento de un todo que se da por los empleados, que permite verificar cómo se llevan las acciones y cómo se comportan los individuos en ese contexto específico. Incluye creencias, valores, normas y filosofías que guían las acciones y decisiones diarias. Esta cultura organizacional, a menudo arraigada en la historia y la tradición de la organización, no siempre es explícita, pero influye profundamente en la compatibilidad colectiva y la

responsabilidad de los trabajadores. Las empresas que cultivan una cultura organizacional sólida suelen implementar sistemas que fomentan el alto desempeño, la potencialidad y obligación de sus empleados. Esto no solo contribuye al éxito operativo a corto plazo, sino que también se ha identificado como una ventaja competitiva sostenible a largo plazo. Investigaciones indican que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento general de una empresa, sugiriendo que aquellas con una cultura fuerte y adaptativa tienen mayores probabilidades de alcanzar resultados superiores en comparación con aquellas que no la valoran o la descuidan.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque

Realizaremos la recolección y análisis de datos a nivel estadístico, mediante encuesta a través de un cuestionario, para probar las hipótesis planteadas; es por ello que se considera el "**enfoque cuantitativo**". Grinnell, (1997).

3.2 Método Aplicado

Se tomo el método analítico sintético y según Fuentes Martínez & Gómez Pérez, (2020) en publicación sobre la Metodología de la investigación científica: Enfoques, métodos y técnicas, el método analítico-sintético resulta especialmente útil en investigaciones en las que resulta vital abordar fenómenos complejos que requieren cada uno de ellos un conocimiento profundo de sus componentes como una visión integrada del conjunto. Ya que permite abordar la complejidad de temas de manera estructurada y sistemática.

En resumen, el método de estudios analítico-sintéticos permite una comprensión completa de los fenómenos, permitiendo a los investigadores descomponer y luego recomponer la información con el fin de conocer en su totalidad la esencia del objeto de

observación. Este método se utiliza ampliamente en numerosas disciplinas científicas, dada su importancia para producir conocimientos profundos y bien fundamentados.

3.3 Tipo

Será descriptivo, porque busca describir e interpretar sistemáticamente las relaciones, propiedades, características y partes importantes del clima organizacional y del control institucional. El método descriptivo tiende a observar el fenómeno de la situación actual y en su diseño real; Por lo tanto, las oportunidades de tener manipulación directa sobre las variables examinadas son mínimas.

3.4 Nivel

Según Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018), el motivo principal de los estudios **descriptivos** es mirar, registrar, analizar e interpretar los aspectos modernos de un fenómeno académico porque tiene lugar en su entorno natural. Este tipo de estudios es especialmente útil para identificar estilos, y características que describen un fenómeno, permitiendo a los investigadores tener una experiencia clara y objetiva del tema de estudio.

En el contexto de una tesis sobre educación, la investigación descriptiva podría aplicarse, por ejemplo, para describir las prácticas de enseñanza en una sala de estudio, el clima escolar en una institución académica o las habilidades recibidas de los estudiantes después de la implementación de un nuevo programa curricular.

3.5 Diseño

Se utiliza el **diseño no experimental**, ya que no varían deliberadamente las variables, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Corresponde a diseño **Transeccionales Correlacionales – Causales**, por que describen las categorías, teorías o variables en un momento dado, en sentido de causa-efecto:

(X1 _____ Y1)

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población

Arias, (2006) , manifiesta que el total de la población de un fenómeno estudiado, incluye todas las unidades analíticas que componen debe ser cuantificado para una determinada investigación.

Carrasco, (2009), conceptualiza que: es el conjunto de elementos pertenecientes al dominio donde se lleva a cabo el trabajo de estudio" (p. 236).

Entonces la población objetivo de la investigación serán todos los docentes, de las IE públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021 de la provincia de Paruro - Región Cusco.

Tabla 2

Población

ES	DIRECTIVOS	DOCENTES
ANYARATE	2	16
YAURISQUE	2	34
SUB TOTAL	4	50
TOTAL	**54**	

Nota: Padrón y nómina de las instituciones educativas – 2021

3.6.2 Muestra

Arias, (2006), indica que es un subconjunto finito y representativo que se toma de la población en estudio.

Carrasco, (2009) , realiza una definición: y nos dice que es el conjunto de los elementos (unidades de análisis) pertenecientes al dominio donde se lleva a cabo el trabajo en estudio" (p. 236).

Pickers, (2015),señala, El tamaño de la muestra depende fórmulas matemáticas, así como de procedimientos estadísticos y no estadísticos, por decir, el acceso a los recursos, presupuestos o equipos que estarán disponibles en el campo (p. 149).

Determinar el tamaño de la muestra seleccionada es un paso esencial en cualquier estudio, debe determinarse razonablemente de acuerdo al problema, la población, los objetivos y la causa del estudio.

Calculando el tamaño de la muestra

El sistema para calcular la longitud de muestra cuando ya se tiene en cuenta la longitud de la población es el siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^{\,2} \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_a^{\,2} \times p \times q}$$

Despejando términos

N = Total de la población

Z = confianza $(1.96)^2$

p = posibilidad de éxito, (en este caso 5% = 0.05)

q = posibilidad de fracaso (en este caso 5% = 0.05)

d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción). $(0.05)^2$

Calculando se tiene:

$$n = \frac{(54)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(27) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(54)(3.8416)(0.5)(0.5)}{(0.0025)(27) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

n = 48 docentes

Luego de la aplicación de la fórmula se ha obtenido 48 sujetos de estudio para la muestra, los cuales detallo en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Muestra

DESCRIPCIÓN	IES ANYARATE	IES YAURISQUE	TOTAL Muestra	%
Directivos	1	1	2	4.17 %
Docentes	23	23	46	95.83 %
TOTAL			**48**	**100 %**

Nota: Elaboración de la autora

3.7. Técnicas e instrumentos de Recopilación de Información

3.7.1 Técnicas

La Encuesta: Esta técnica de recolección de datos se usa con mucha frecuencia en trabajos de investigación, debido a su característica de formular preguntas específicas, las

mismas que tienen relación directa entre las variables, dimensiones e indicadores más resaltantes. Es eficaz debido a que permite obtener información estructurada y contable. Admitiendo un análisis confiable sobre las relaciones de las variables consideradas en el estudio.

3.7.2 Instrumentos

El instrumento es el cuestionario es una de las herramientas empleadas con mayor frecuencia por los estudiosos para la compilación de datos en campo. Se considera utilizar instrumentos estandarizados previamente validados y seguros para la investigación. Esto se realizará de manera directa en el lugar de la investigación. Este enfoque nos permite tener un respaldo sólido y confiable sobre los resultados finales que se dan en la investigación.

3.8 Validez y Confiabilidad del Instrumento de Investigación

3.8.1 Validación

El instrumento de clima organizacional se elaboró dentro del marco del diseño organizacional y cultura organizacional, tomando en cuenta las relaciones interpersonales y laborales de los trabajadores de las IE del distrito de Yaurisque de la provincia de Paruro - Región Cusco – 2021.

El instrumento de la segunda variable referente a la gestión institucional se elaboró dentro del marco de gestión pedagógica y administrativa, utilizando la escala de Likert, lo cual ya es validado porque existen investigaciones que demuestran calidad en su aplicación. También se consultó opinión a los expertos en el campo de la organización y gestión.

3.8.2 Confiabilidad

Para nuestro instrumento se empleó una prueba piloto o técnica de ensayo en pequeños grupos equivalente al 25% de la muestra.

3.9 Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis

Según el trabajo se utilizará el estadígrafo del SPSS con la finalidad de realizar las pruebas de Hipótesis general, así como también de las específicas, ya que estaremos planteando la hipótesis nula HO, por un lado, y del otro lado plantearemos la hipótesis alterna H1; sobre los datos recabados y así mismo será tabulada en la escala de Likert sometiendo la prueba de los resultados obtenidos de tal manera se probarán los resultados de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos

Tablas inferenciales de recojo de información.

Dimensión 1 características del comportamiento Personal

Tabla 4

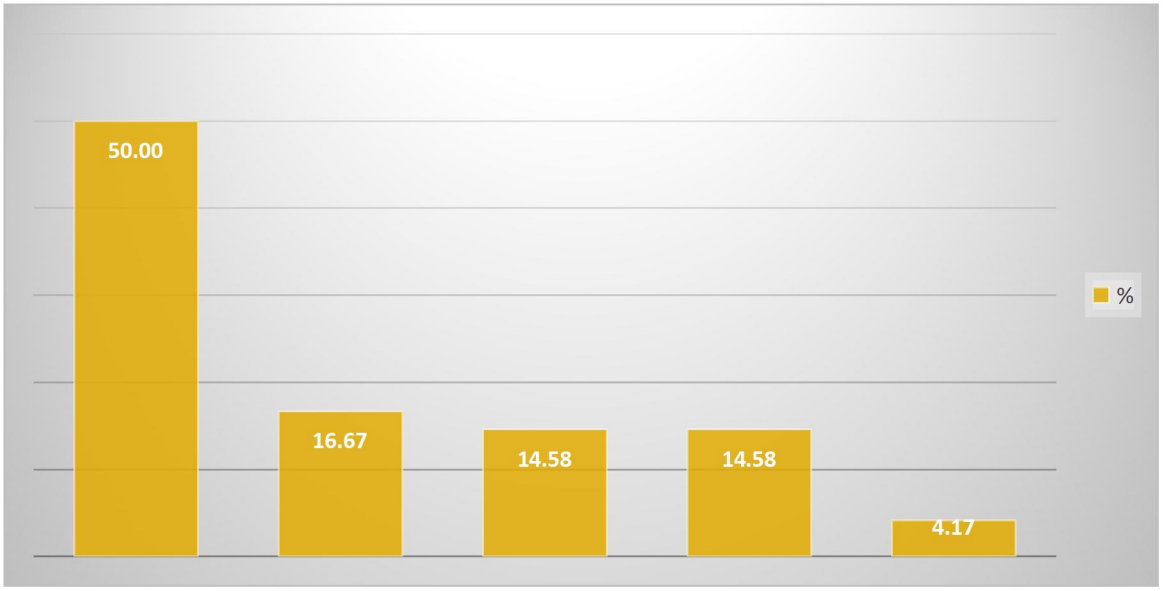
Pregunta 1 En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	24	**50.00**
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
3	En desacuerdo	7	**14.58**
4	Muy de acuerdo	7	**14.58**
5	Muy en desacuerdo	2	**4.17**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 1

Pregunta 1 *En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 1, tenemos la pregunta: En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: en un 4.17% están muy en descuerdo, por otro lado un 14.58% están en desacuerdo, sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 50% están de acuerdo y otros 14.58 están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU en la actualidad.

Tabla 5

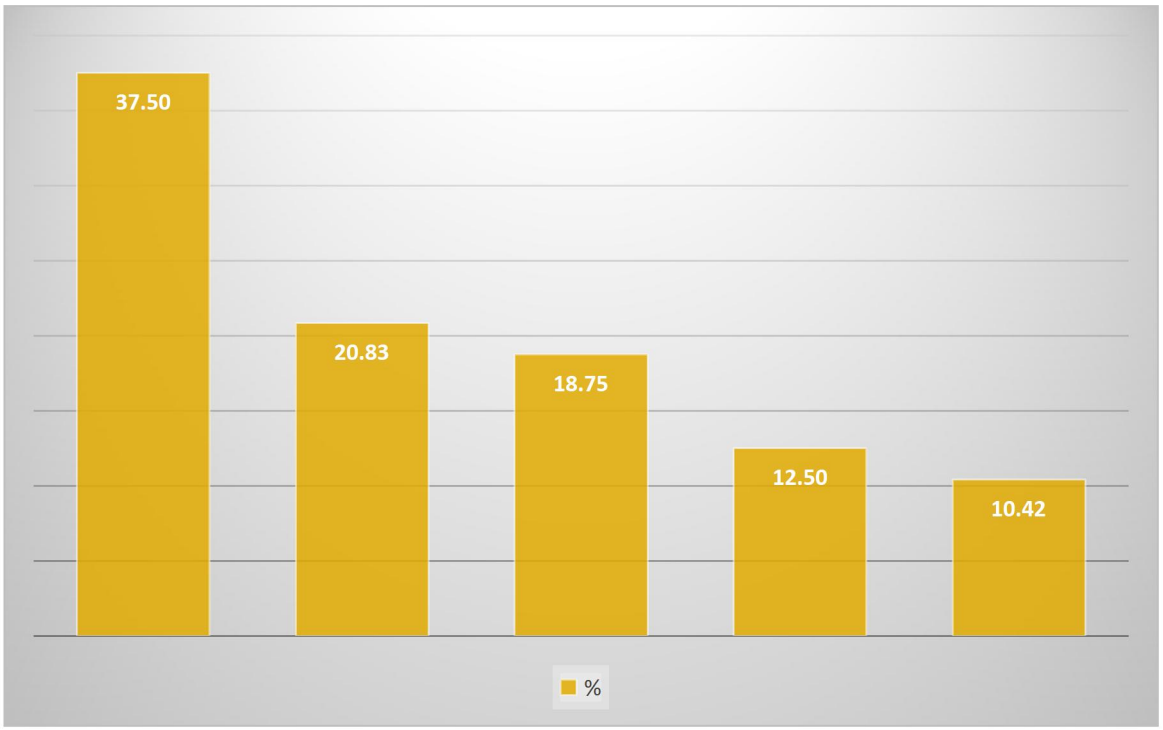
Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	18	**37.50**
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
3	Muy de acuerdo	9	**18.75**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Muy en desacuerdo	5	**10.42**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 2

Pregunta 2 *Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación

Según la pregunta 2, tenemos: Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 10.42% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 37.50% están de acuerdo y otros 18.75% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican que la enseñanza que ha optado el MINEDU, es la inadecuada para la realidad de los estudiantes.

Tabla 6

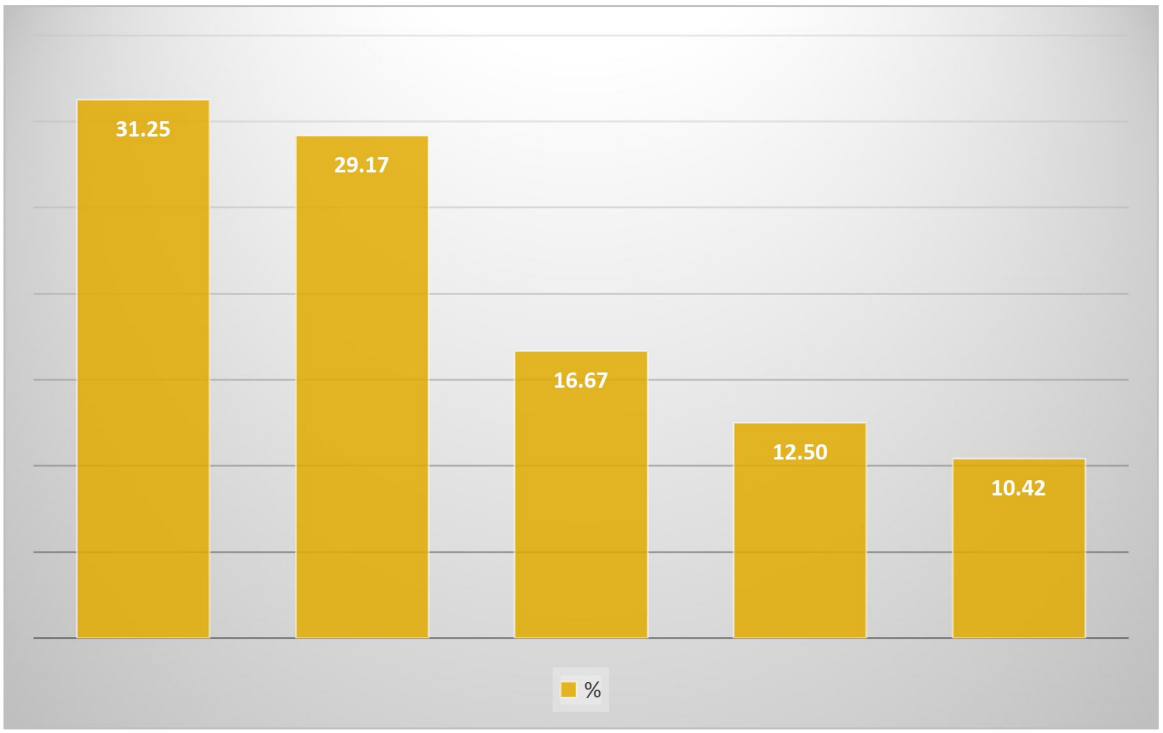
¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos?

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	15	**31.25**
2	De acuerdo	14	**29.17**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
4	Muy en desacuerdo	6	**12.50**
5	En desacuerdo	5	**10.42**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 3

Pregunta 3 *¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos?*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 3, tenemos la pregunta: ¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos?, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 12.50% están muy en descuerdo, por otro lado un 10.42% están en desacuerdo sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 29.17% están de acuerdo y otros 31.25 están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican que están muy de acuerdo con que la relación entre los docentes y directivos es buena en la coyuntura actual.

Dimensión 2 Factores interpersonales

Tabla 7

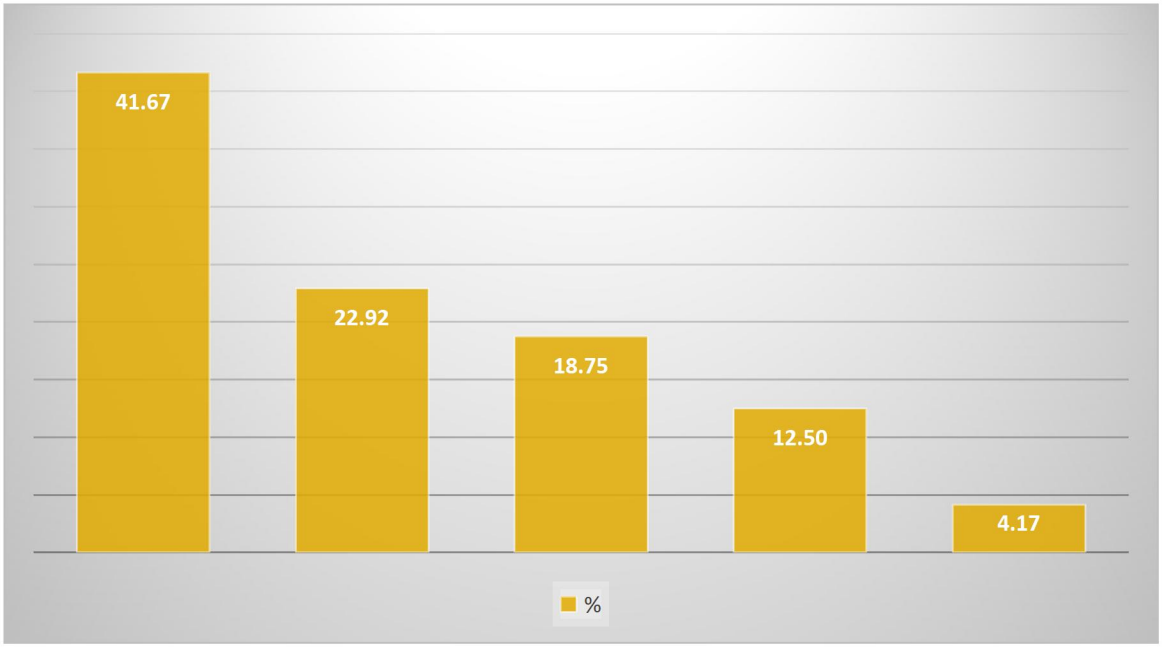
Pregunta 4 *¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje?*

	Variables	f	%
1	De acuerdo	20	**41.67**
2	Muy de acuerdo	11	**22.92**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	**18.75**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Muy en desacuerdo	2	**4.17**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 4

Pregunta 4 *¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje?*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 4, tenemos la pregunta: ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje?, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 4.17% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 18.75% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 41.67% están de acuerdo y otros 22.92% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que mantiene una buena comunicación con sus colegas respectos al desarrollo de sus curso y actividades de aprendizaje.

Tabla 8

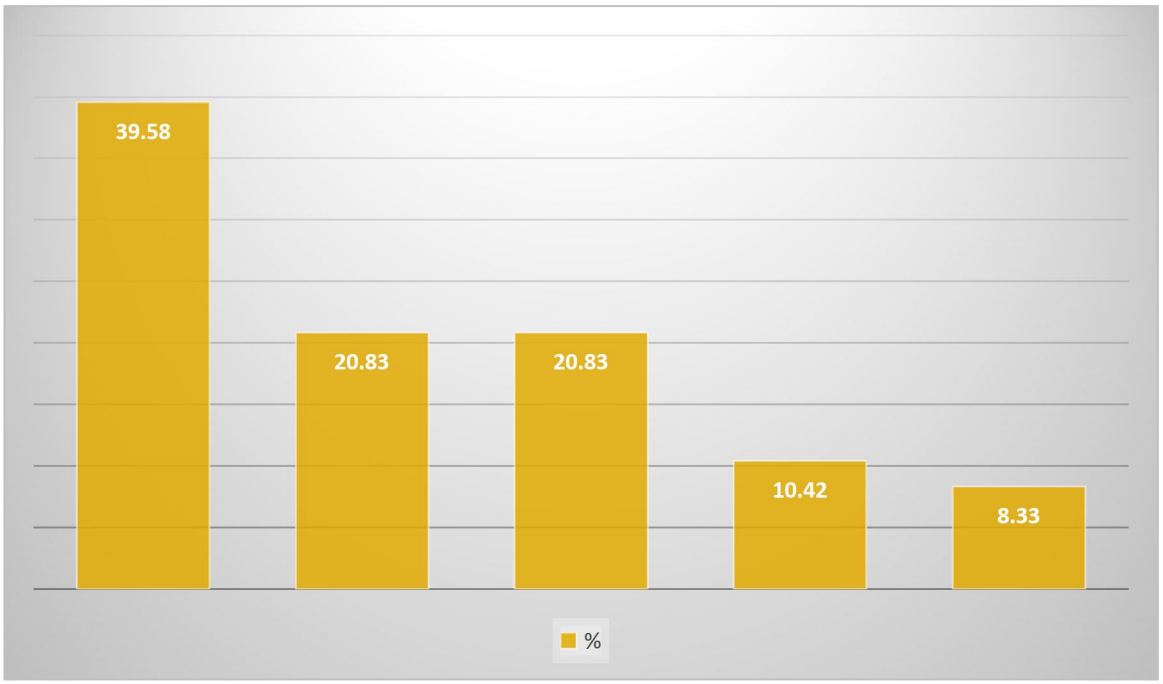
Pregunta 5 *¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo?*

	Variables	f	%
1	De acuerdo	19	**39.58**
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
3	Muy de acuerdo	10	**20.83**
4	Muy en desacuerdo	5	**10.42**
5	En desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 5

Pregunta 5 *¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo?*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 5, tenemos la pregunta: ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los PPFF para darles a conocer las actividades y logros educativos de su hijo?, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 10.42% están muy en descuerdo, por otro lado un 8.33% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 39.58% están de acuerdo y otros 20.83% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con la tecnología ya que les permite tener una comunicación más fluida con los padres de familia y de esta manera hacerles conocer sobre las actividades y logros de sus hijos.

Tabla 9

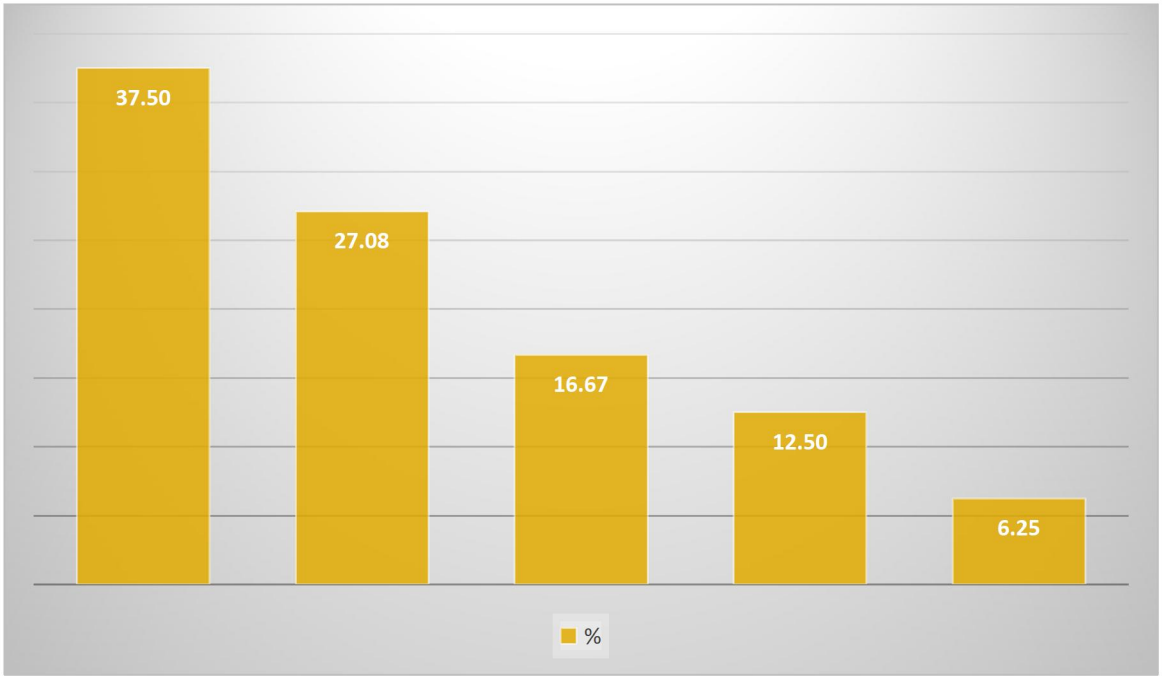
Pregunta 6 En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia.

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	18	**37.50**
2	De acuerdo	13	**27.08**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Muy en desacuerdo	3	**6.25**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 6

Pregunta 6 *En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 6, tenemos la pregunta: En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia. para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 6.25% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 27.08% están de acuerdo y otros 37.50% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con lo indicado por la SUNEDU ya que los docentes están equipados tecnológicamente y esto les permite una adecuada enseñanza.

Dimensión 3 Factores tecnológicos

Tabla 10

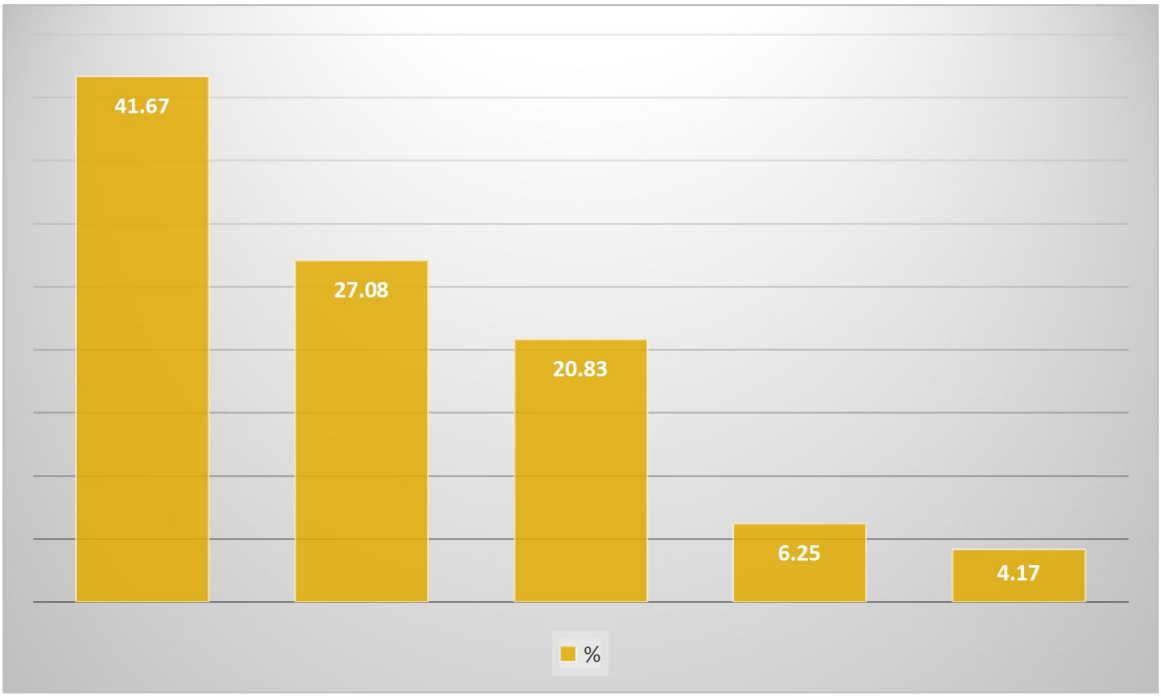
Pregunta 7 Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	20	**41.67**
2	Muy de acuerdo	13	**27.08**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
4	En desacuerdo	3	**6.25**
5	Muy en desacuerdo	2	**4.17**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 7

Pregunta 7 *Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 7, tenemos la pregunta: Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico; para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 4.17% están muy en descuerdo, por otro lado un 6.25% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 41.67% están de acuerdo y otros 27.08% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con lo indicado por la SUNEDU con que todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.

Tabla 11

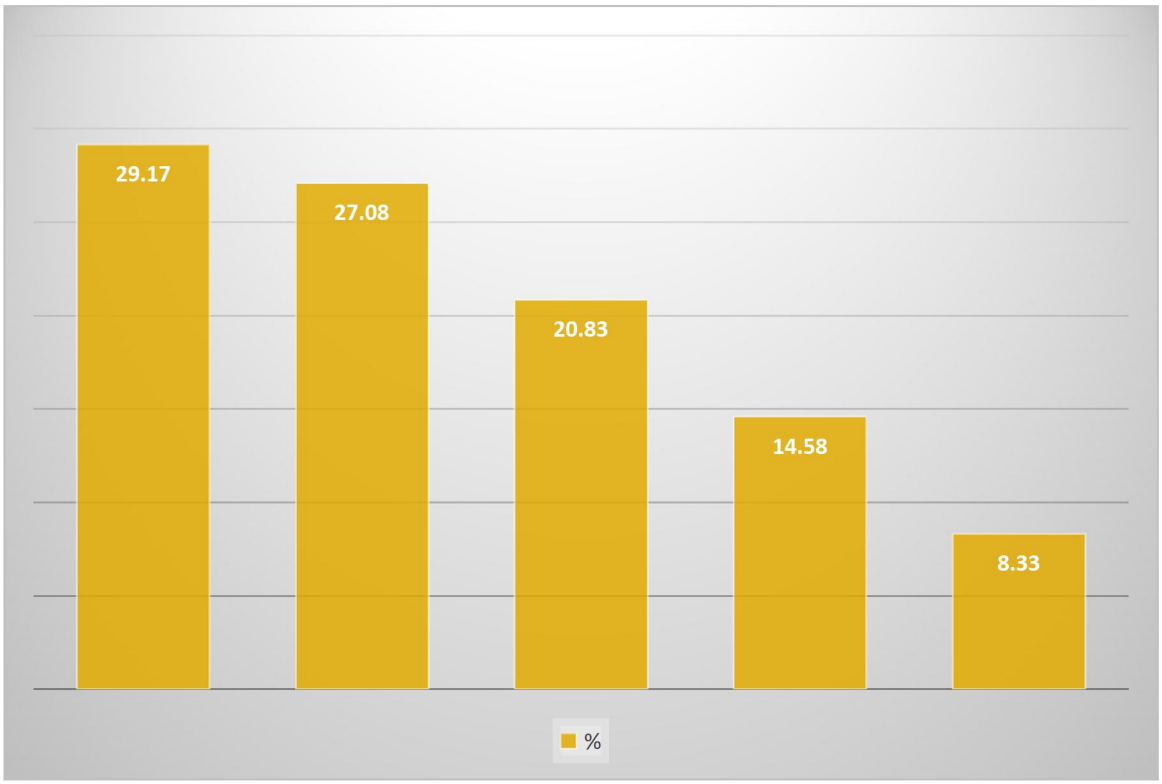
Pregunta 8 Las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	14	**29.17**
2	Muy de acuerdo	13	**27.08**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
4	En desacuerdo	7	**14.58**
5	Muy en desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 8

Pregunta *Las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 8, tenemos la pregunta: Las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 8.33% están muy en descuerdo, por otro lado un 14.58% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 29.17% están de acuerdo y otros 27.08% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que las tabletas entregadas por el estado no garantizan una buena educación a los estudiantes.

Tabla 12

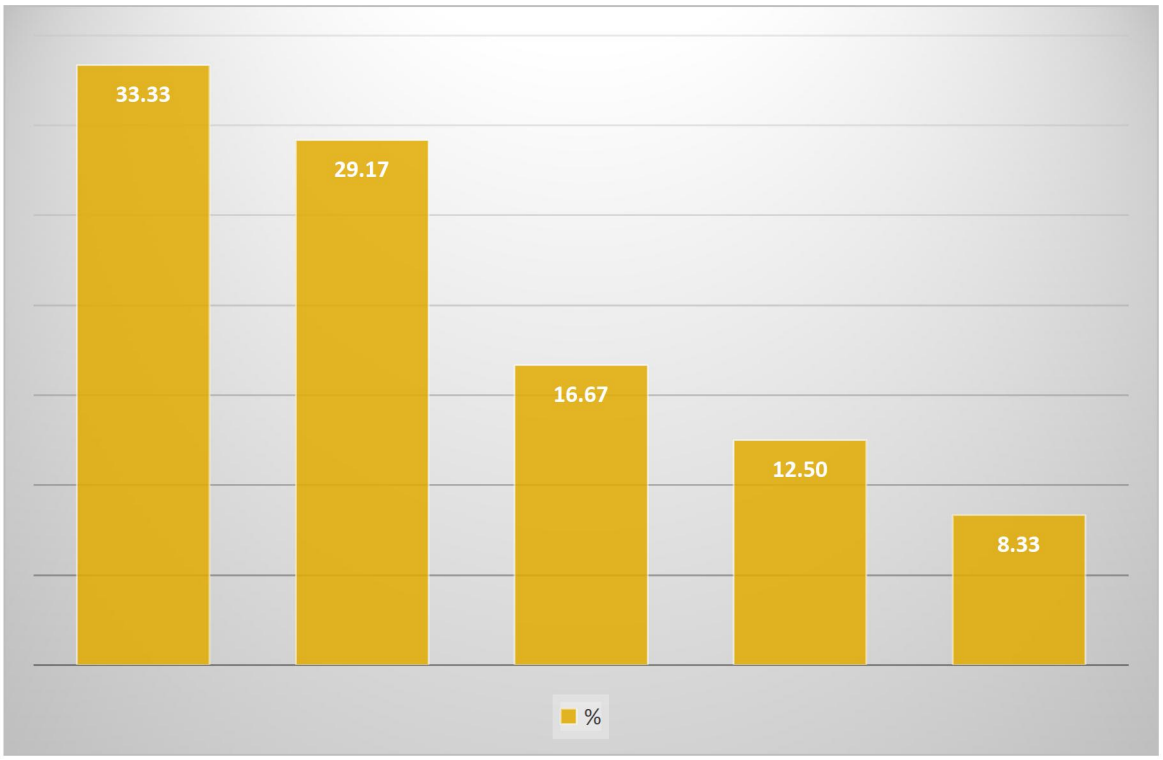
Pregunta 9 A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	16	**33.33**
2	Muy de acuerdo	14	**29.17**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Muy en desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 9

Pregunta 9 *A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 9, tenemos la pregunta: A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 8.33% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 33.33% están de acuerdo y otros 29.17% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que teniendo medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.

Dimensión 4 Aptitud para relacionarse

Tabla 13

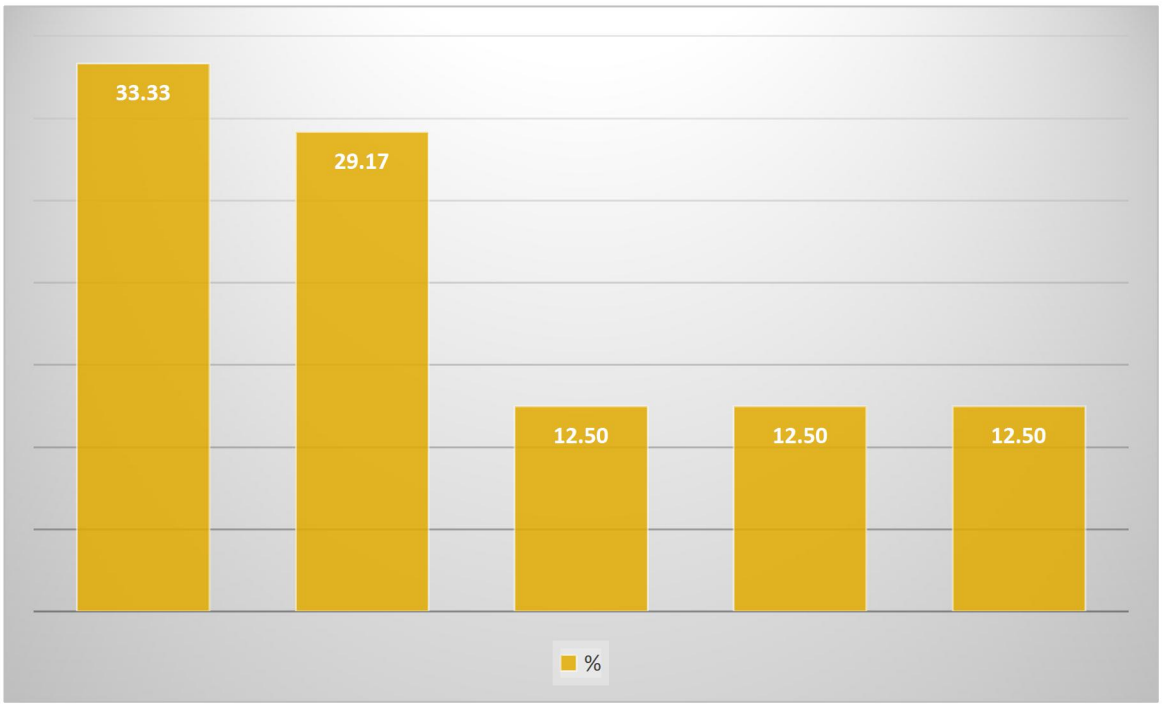
Pregunta 10 *El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza*.

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	16	**33.33**
2	De acuerdo	14	**29.17**
3	Muy en desacuerdo	6	**12.50**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	**12.50**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 10

Pregunta 10 El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza.



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 10, tenemos la pregunta: El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza; para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 12.50% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 12.50% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 29.17% están de acuerdo y otros 33.33% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con que el Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza.

Tabla 14

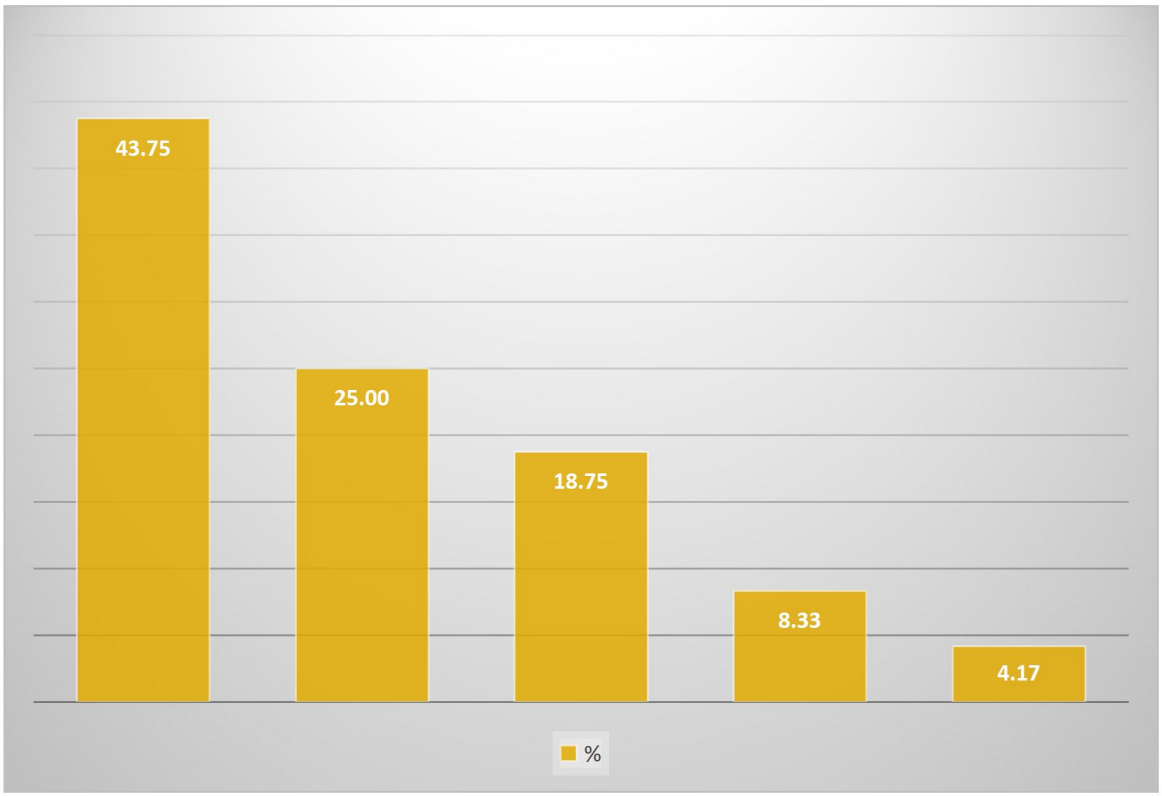
Pregunta 11 *La I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza*.

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	21	**43.75**
2	De acuerdo	12	**25.00**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	**18.75**
4	En desacuerdo	4	**8.33**
5	Muy en desacuerdo	2	**4.17**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 11

Pregunta *11* *la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza*.



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 11, tenemos la pregunta: La I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 4.17% están muy en descuerdo, por otro lado un 8.33% están en desacuerdo sin embargo un 18.75% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 25% están de acuerdo y otros 43.75% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con que las I E han previsto con un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza de los estudiantes.

Tabla 15

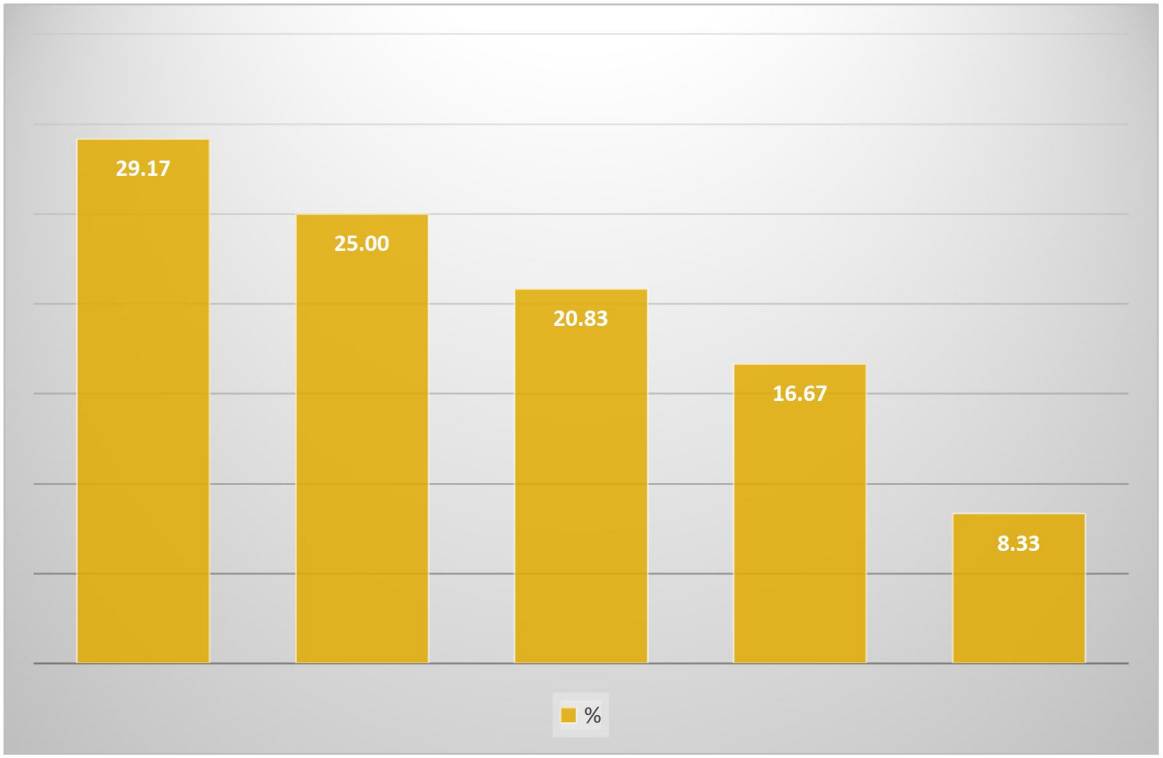
Pregunta 12 *Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.*

	Variables	f	%
1	De acuerdo	14	**29.17**
2	Muy de acuerdo	12	**25.00**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
4	En desacuerdo	8	**16.67**
5	Muy en desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 12

Pregunta 12 *Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas*.



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 12, tenemos la pregunta: Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 8.33% están muy en descuerdo, por otro lado un 16.67% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 29.17% están de acuerdo y otros 25% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.

Dimensión 5 Lenguaje oral

Tabla 16

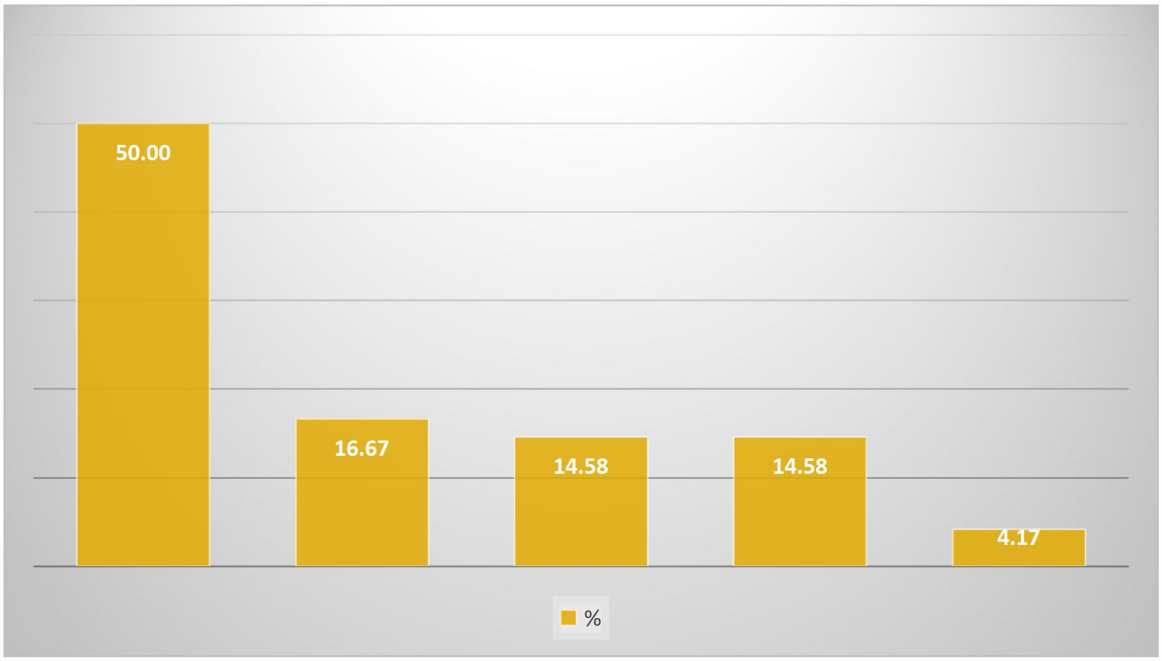
Pregunta 13 Docentes y directivos desarrollan un trabajo coordinado y puntual según sus horarios.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	24	**50.00**
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
3	En desacuerdo	7	**14.58**
4	Muy de acuerdo	7	**14.58**
5	Muy en desacuerdo	2	**4.17**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 13

Pregunta 13 *Docentes y directivos desarrollan un trabajo coordinado y puntual según sus horarios.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 13, tenemos la pregunta: Docentes y directivos desarrollan un trabajo coordinado y puntual según sus horarios, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 3.77% están muy en descuerdo, por otro lado un 13.21% están en desacuerdo sin embargo un 15.09% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 45.28% están de acuerdo y otros 22.64% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que los docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual según sus horarios.

Tabla 17

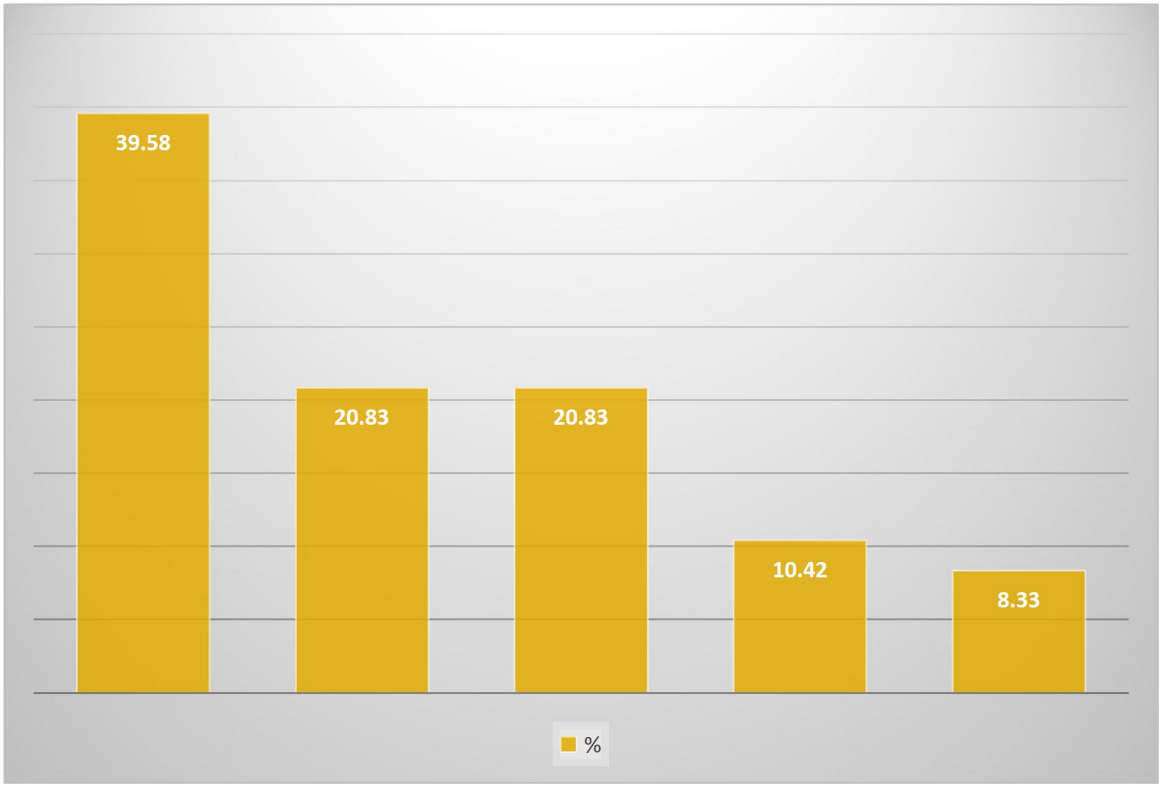
Pregunta 14 *Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones*.

	Variables	f	%
1	De acuerdo	19	**39.58**
2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
3	Muy de acuerdo	10	**20.83**
4	Muy en desacuerdo	5	**10.42**
5	En desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 14

Pregunta 14 *Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 14, tenemos la pregunta: Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 10.42% están muy en descuerdo, por otro lado un 8.33% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 39.58% están de acuerdo y otros 20.83% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 18

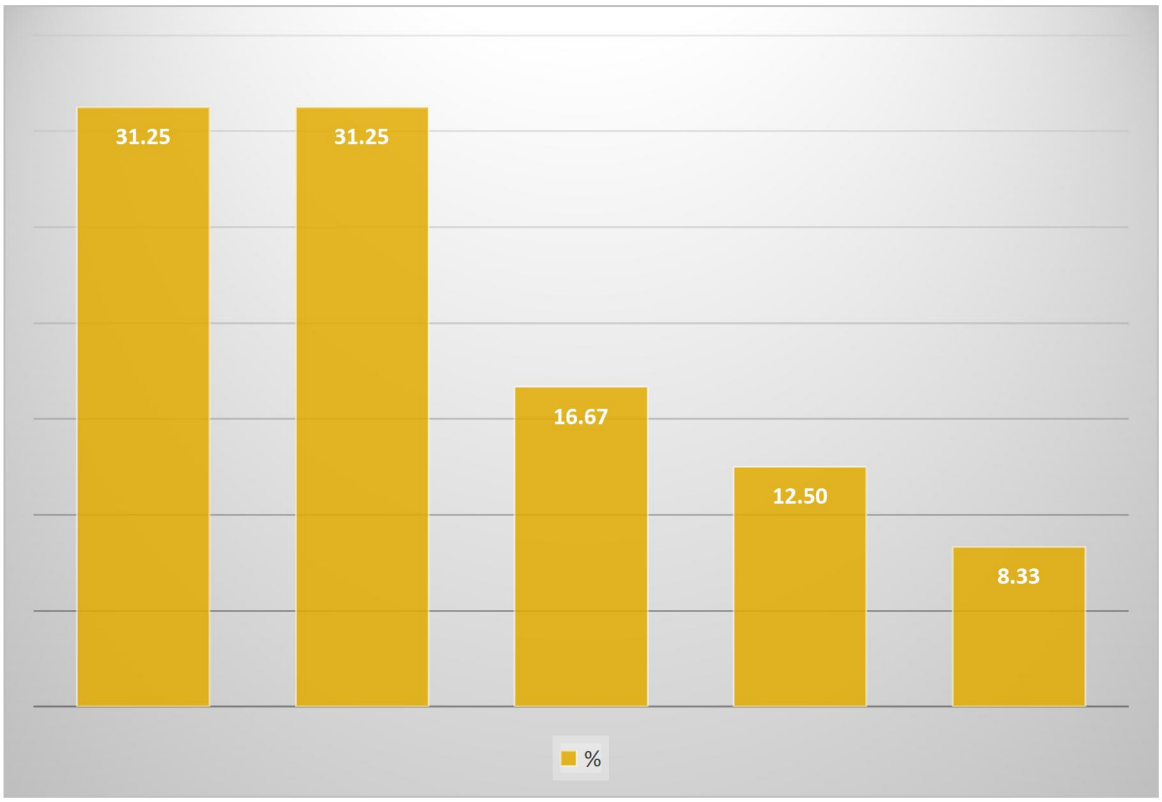
Pregunta 15 *En tu institución, ¿cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal*?

	Variables	f	%
1	De acuerdo	15	**31.25**
2	Muy de acuerdo	15	**31.25**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Muy en desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 15

Pregunta 15 *En tu institución, cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal.*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 15, tenemos la pregunta: En tu institución, cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 8.33% están muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 31.25% están de acuerdo y otros 31.25% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con que en su institución educativa cuentan con los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno del trabajo realizado por todo el personal.

Dimensión 6 Entorno social

Tabla 19

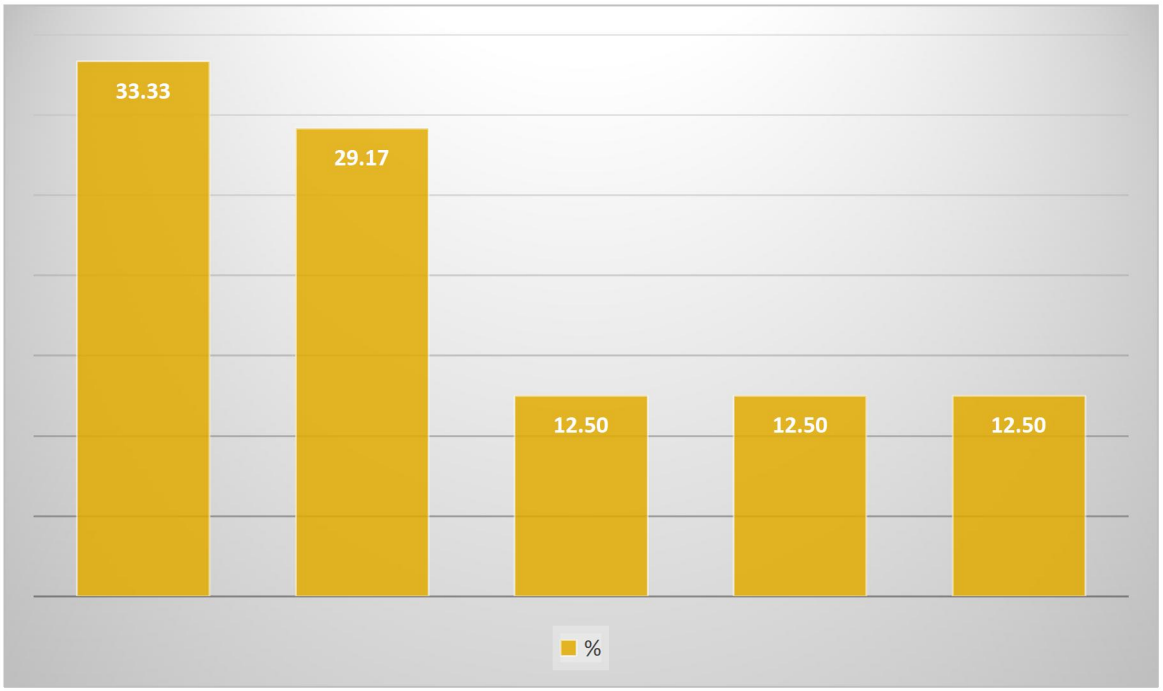
Pregunta 16 De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos.

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	16	**33.33**
2	De acuerdo	14	**29.17**
3	Muy en desacuerdo	6	**12.50**
4	En desacuerdo	6	**12.50**
5	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	**12.50**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 16

Pregunta 16 *De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos*



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 16, tenemos la pregunta: De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 12.50% muy en descuerdo, por otro lado un 12.50% están en desacuerdo sin embargo un 12.50% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 29.17% están de acuerdo y otros 33.33% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con la percepción que tiene con respecto al sistema de enseñanza ya que permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos.

Tabla 20

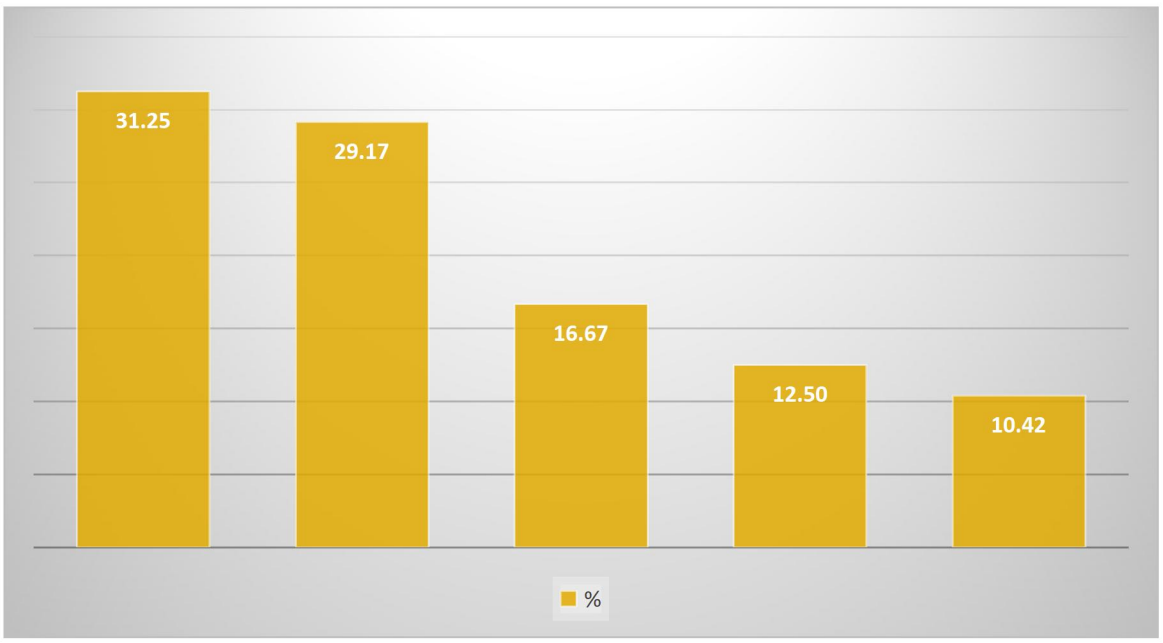
Pregunta 17 *En el contexto actual; como docente, cree Ud. que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa.*

	Variables	f	%
1	De acuerdo	15	**31.25**
2	Muy de acuerdo	14	**29.17**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	**16.67**
4	Muy en desacuerdo	6	**12.50**
5	En desacuerdo	5	**10.42**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 17

Pregunta 17 *En el contexto actual; como docente, cree Ud. que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa*.



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 17, tenemos la pregunta: En el contexto actual; como docente, cree Ud. que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 12.50% están muy en descuerdo, por otro lado un 10.42% están en desacuerdo sin embargo un 16.67% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 31.25% están de acuerdo y otros 29.17 están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar de acuerdo con que no se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa.

Tabla 21

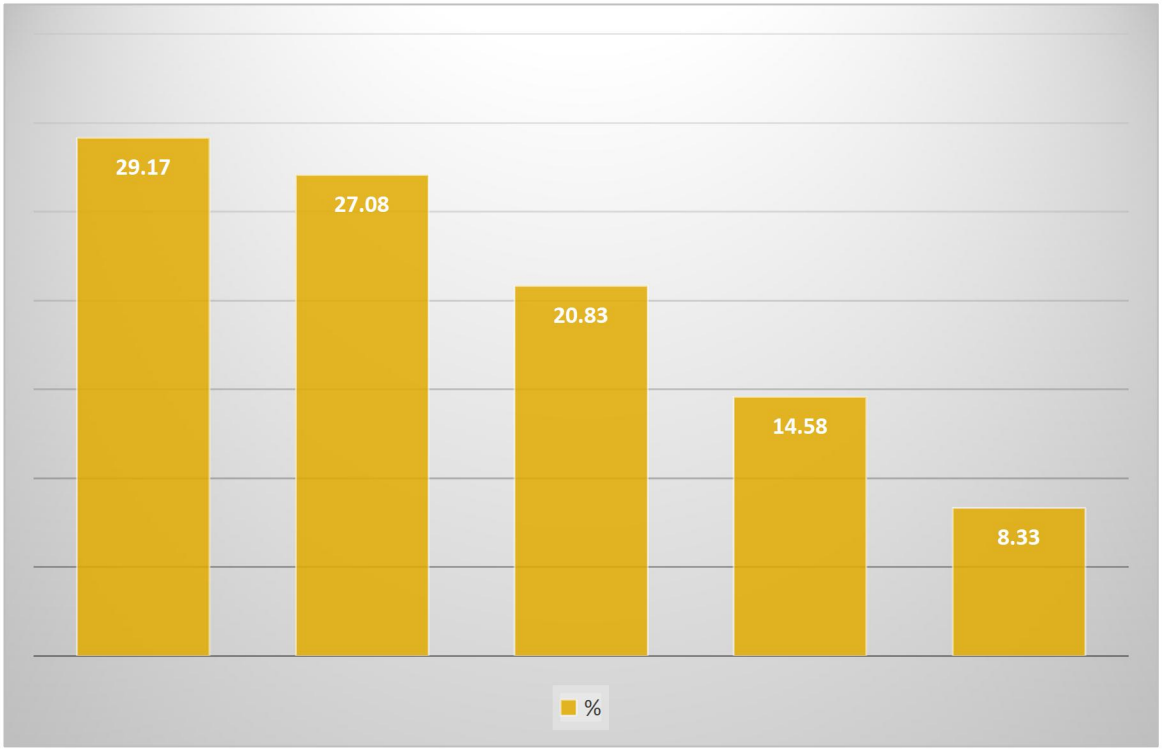
Pregunta 18 *En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores.*

	Variables	f	%
1	Muy de acuerdo	14	**29.17**
2	De acuerdo	13	**27.08**
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	**20.83**
4	En desacuerdo	7	**14.58**
5	Muy en desacuerdo	4	**8.33**
	Total	**48**	**100**

Nota: Según la tabla podemos ver las frecuencias y los porcentajes acumulados obtenidos de la información recabada; los datos se muestran según el resultado obtenido de la encuesta; elaborada por la tesista.

Figura 18

Pregunta 18 *En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores*.



Nota: Según la figura, podemos mostrar la frecuencia porcentual acumulada, considerando las barras agrupadas del diseño estadístico, las mismas que tienen relación con los datos de la tabla precedente; elaborada por la investigadora.

Interpretación y análisis

Según la pregunta número 18, tenemos la pregunta: En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores, para ello la respuesta que obtenida de los docentes encuestados fue: un 8.33% están muy en descuerdo, por otro lado un 14.58% están en desacuerdo sin embargo un 20.83% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y a su vez por otro lado un 27.08% están de acuerdo y otros 29.17% están muy de acuerdo respecto a la pregunta, es así que mayormente de los entrevistado indican estar muy de acuerdo con que como docentes ven que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores.

4.2 Proceso de la Prueba de Hipótesis

Prueba de la HG

H_0 El Clima organizacional no influye preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 20211.

H_1 El Clima organizacional influye preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 20211.

Tabla 22

Resumen del procesamiento

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima Organizacional * Gestión institucional	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Nota: elaborado por la investigadora

Tabla 23

Tabla cruzada V1 – V2

Tabla cruzada Clima Organizacional*Gestión institucional

			Gestión institucional										
			9	18	19	20	21	23	27	28	29	30	32
Clima Organizacional	9	Recuento	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Recuento esperado	,1	,2	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,0	,1
		% del total	4,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	1	Recuento	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	8	Recuento	,1	,3	,1	,1	,1	,1	,2	,1	,1	,1	,1

	esperado											
	% del total	0,0 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
6	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0
7	Recuento esperado	,2	,4	,1	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,1	,2
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,2 %	6,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
8	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0

		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
9	Recuento esperado	,2	,3	,1	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,1	,2
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,2 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
4	Recuento esperado	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Recuento esperado	,5	,9	,2	,2	,2	,5	,7	,2	,2	,2	,5
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	7	Recuento	,2	,3	,1	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,1	,2
		esperado											
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	3	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	8	Recuento	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0
		esperado											
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	4	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	Recuento	,1	,2	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,0	,1
		esperado											
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	4	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	Recuento	,1	,2	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,0	,0	,1
		esperado											
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	4	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5	Recuento	,2	,4	,1	,1	,1	,2	,3	,1	,1	,1	,2
		esperado											
		% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total		Recuento	2	4	1	1	1	2	3	1	1	1	2
		Recuento esperado	2,0	4,0	1,0	1,0	1,0	2,0	3,0	1,0	1,0	1,0	2,0
		% del total	4,2 %	8,3 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %	4,2 %	6,3 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %	4,2 %

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 24

Prueba de chi 2 HG

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	728,000[a]	378	,000
Razón de verosimilitud	235,740	378	1,000
Asociación lineal por lineal	43,143	1	,000
N de casos válidos	48		

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

El análisis estadístico mediante la prueba Chi-cuadrado (χ^2) arrojó un valor de 728,000, acompañado de un nivel de significancia bilateral igual a 0,000. Dado que este valor es inferior al umbral crítico de 0,05, se establece, desde una perspectiva estadísticamente robusta, que existe una relación significativa y positiva entre las variables objeto de estudio. En consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alterna (H_1), lo cual permite concluir que el clima organizacional ejerce una influencia determinante y preponderante sobre la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Yaurisque en el año 2021.

Tabla 25

Contingencia HG

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,969	,000
N de casos válidos		48	

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

Los resultados obtenidos revelan un coeficiente de contingencia equivalente a 0,969 y un p-valor de 0,000, el cual se encuentra por debajo del umbral crítico de 0,05. Este hallazgo permite evidenciar, con rigor estadístico, la existencia de una asociación fuerte y significativa entre las variables analizadas. En virtud de ello, se procede al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que la influencia entre las variables en estudio es estadísticamente relevante. Por consiguiente, se determina que el clima organizacional ejerce un impacto sustancial y preponderante en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Prueba de la Hipótesis especifica 1

H_0 Las características del comportamiento del potencial humano no influyen preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

H_1 Las características del comportamiento del potencial humano influyen preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

Tabla 26

Resumen del procesamiento

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
características del comportamiento Personal *	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Gestión institucional						

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 27

Tabla cruzada D1 - V2

Tabla cruzada características del comportamiento Personal*Gestión institucional

			Gestión institucional		
			9	18	19
características del comportamiento Personal	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	2	0	0
		Recuento esperado	,1	,2	,0
		% del total	4,2%	0,0%	0,0%
	6	Recuento	0	4	0
		Recuento esperado	,3	,5	,1
		% del total	0,0%	8,3%	0,0%
	7	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,0	,1	,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	8	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,0	,1	,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	9	Recuento	0	0	1
		Recuento esperado	,4	,8	,2
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%
	10	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,0	,1	,0

		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	11	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,0	,1	,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	12	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,6	1,2	,3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	13	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,2	,3	,1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	14	Recuento	0	0	0
		Recuento esperado	,1	,2	,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	15	Recuento	0	0	0

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora.

Tabla 28

Prueba de Chi 2 HE1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	434,000[a]	210	,000
Razón de verosimilitud	183,734	210	,904
Asociación lineal por lineal	35,046	1	,000
N de casos válidos	48		

Nota: Del SPSS hecho por la investigadora

Comentario

El análisis de la prueba Chi-cuadrado arroja un valor de 434,000 con 210 grados de libertad, acompañado de un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual es estadísticamente inferior al umbral crítico de 0,05. Este resultado evidencia una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión 1 y la variable 2. En consecuencia, se procede al rechazo de la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), lo que permite inferir que las características inherentes al comportamiento del potencial humano ejercen una influencia determinante en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario ubicadas en el distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Tabla 29

Contingencia HE1

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,949	,000
N de casos válidos		48	

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

El resultado obtenido, reflejado en la tabla previa, muestra un coeficiente de contingencia de 0,949 y una significancia aproximada de 0,000, lo cual, desde una perspectiva estadística, permite inferir la existencia de una influencia predominante entre la dimensión 1 y la variable 2. Dado que el valor-p es inferior al umbral crítico de 0,05, se concluye que las características asociadas al comportamiento del potencial humano ejercen una incidencia significativa en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Prueba de la HE2

H_0 Los elementos de índole interpersonal carecen de una influencia directa y significativa en la consecución de los objetivos establecidos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Yaurisque durante el año 2021.

H_1 Los factores de naturaleza interpersonal ejercen una influencia directa y determinante en el alcance de los objetivos previstos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Yaurisque en el año 2021.

Tabla 30

Resumen del procesamiento

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Factores interpersonales * Gestión institucional	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 31

Tabla cruzada D2 – V2

Tabla cruzada Factores interpersonales*Gestión institucional

			Gestión institucional	
			9	18
Factores interpersonales	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	2	0
		Recuento esperado	,1	,2
		% del total	4,2%	0,0%
	6	Recuento	0	3

		Recuento esperado	,2	,3
		% del total	0,0%	6,3%
	8	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,1	,2
		% del total	0,0%	0,0%
	9	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,4	,8
		% del total	0,0%	0,0%
	10	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,1	,2
		% del total	0,0%	0,0%
	11	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,0	,1
		% del total	0,0%	0,0%
	12	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,6	1,2
		% del total	0,0%	0,0%
	13	Recuento	0	1
		Recuento esperado	,2	,4
		% del total	0,0%	2,1%
	15	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,4	,8
		% del total	0,0%	0,0%
Total		Recuento	2	4
		Recuento esperado	2,0	4,0
		% del total	4,2%	8,3%

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 32

Prueba de chi2 HE2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	351,000[a]	168	,000
Razón de verosimilitud	175,868	168	,323
Asociación lineal por lineal	36,033	1	,000
N de casos válidos	48		

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

El análisis de la prueba presentada evidencia un valor de Chi-cuadrado de 351,000 con 168 grados de libertad, acompañado de una significancia bilateral cuyo valor-p es de 0,000, lo que resulta estadísticamente inferior al umbral crítico de 0,05. Este resultado permite concluir que la dimensión 2 y la variable 2 en el presente estudio conducen al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se establece que los factores interpersonales ejercen una influencia directa y significativa en el logro de los objetivos propuestos para la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario en el distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Tabla 33

Contingencia HE2

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,938	,000
N de casos válidos		48	

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

De acuerdo con el valor obtenido del coeficiente de contingencia, que asciende a 0,938 con un nivel de significancia de 0,000, y considerando que este último es estadísticamente inferior al umbral crítico de 0,05, se corrobora que los resultados de la prueba Chi-cuadrado evidencian una influencia directa entre la dimensión 2 y la variable 2. Este hallazgo conduce al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se concluye que los factores interpersonales tienen una incidencia directa y significativa en el logro de los objetivos de la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario en el distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Prueba de la HE 3

H_0 El Clima organizacional no influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

H_1 El Clima organizacional influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.

Tabla 34

Resumen del procesamiento

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Factores tecnológicos * Gestión institucional	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 36

Tabla cruzada D3 – V2

Tabla cruzada Factores tecnológicos*Gestión institucional

			Gestión institucional	
			9	18
Factores tecnológicos	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	2	0
		Recuento esperado	,1	,2
		% del total	4,2%	0,0%
	6	Recuento	0	3
		Recuento esperado	,2	,4
		% del total	0,0%	6,3%
	8	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,0	,1
		% del total	0,0%	0,0%
	9	Recuento	0	1
		Recuento esperado	,4	,8
		% del total	0,0%	2,1%
	11	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,1	,3
		% del total	0,0%	0,0%
	12	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,6	1,2
		% del total	0,0%	0,0%
	13	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,2	,3
		% del total	0,0%	0,0%
	14	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,1	,2
		% del total	0,0%	0,0%
	15	Recuento	0	0
		Recuento esperado	,3	,7
		% del total	0,0%	0,0%
Total		Recuento	2	4
		Recuento esperado	2,0	4,0
		% del total	4,2%	8,3%

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Tabla 35

Prueba de chi 2 HE3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	343,800[a]	168	,000
Razón de verosimilitud	175,555	168	,329
Asociación lineal por lineal	44,475	1	,000
N de casos válidos	48		

Nota: Del SPSS hecho por la investigadora

Comentario

El resultado observado, conforme al cuadro precedente, revela un valor de Chi-cuadrado de 343,000 con 168 grados de libertad y una significancia bilateral representada por un valor-p de 0,000, el cual es estadísticamente inferior al umbral crítico de 0,05. Este resultado confirma que el análisis Chi-cuadrado demuestra una influencia directa, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H1). En consecuencia, se concluye que el clima organizacional ejerce una incidencia significativa en el logro de las metas dentro de la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario en el distrito de Yaurisque durante el año 2021.

Tabla 36

Contingencia HE3

Medidas simétricas

	Valor	Significación

			aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,937	,000
N de casos válidos		48	

Nota: Del SPSS elaboración de la investigadora

Comentario

El valor de contingencia muestra el 0,937 y un p – valor de 0,000, esto estadísticamente no permite ver que es menor a 0,05 y por lo tanto nos muestra una influencia directa, por lo que se rechaza la H0 y aceptamos la H1 por lo tanto podemos decir que el Clima organizacional influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021

4.3 Discusión de los Resultados

La presente investigación, orientada a examinar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de los establecimientos educativos públicos de nivel secundario en el distrito de Yaurisque durante el año 2021, ha producido hallazgos significativos que no solo validan las hipótesis planteadas, sino que también aportan una perspectiva contundente sobre la relevancia de los factores organizacionales en el ámbito educativo.

Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional (Hipótesis General)

El análisis estadístico basado en la prueba Chi-cuadrado (χ^2) arrojó un valor sustancial de 728,000, acompañado de un valor-p de 0,000. Este resultado llevó al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alterna (H1), estableciendo una incidencia significativa del clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas secundarias de Yaurisque. Además, el coeficiente de contingencia, calculado en

0,969, refuerza esta conclusión, indicando una asociación excepcionalmente fuerte entre ambas variables. Estos resultados subrayan la importancia crucial del clima organizacional en la consecución de una gestión institucional eficaz.

Estos resultados verifican lo determinado en investigaciones anteriores, que incluyen las realizadas por Mendoza (2011) y Campos et al. (2011), quienes destacaron que un buen clima organizacional está estrechamente relacionado con un control más eficiente y efectivo. En el contexto de Yaurisque, la gigantesca influencia del clima organizacional muestra que factores que incluyen la cooperación, la conversación afectiva y el liderazgo son claves para el éxito institucional.

En relación a la (HE1), se tienen un resultado del chi cuadrado representado por $\chi 2$ = 434.000 con un valor de p de 0,000, lo que demuestra una gran influencia del comportamiento del potencial humano en la gestión institucional. Este resultado confirma que el comportamiento del personal administrativo y de los docentes, que incluye motivación, dedicación y trabajo en equipo, afecta directamente el logro de los objetivos organizacionales.

El coeficiente de contingencia de 0,949 también ayuda a esta fuerte relación. En investigaciones similares, tenemos las de López et al. (2019), se destaca cómo una gestión que fomenta el crecimiento personal y profesional de los maestros, mejora la dinámica organizacional y ayuda al éxito de las metas institucionales. En el caso de Yaurisque, la falta de cooperación y los celos profesionales, identificados como limitaciones, restringen la efectividad del clima organizacional y, por ende, de la gestión.

La segunda hipótesis específica (HE2) encontró respaldo en los datos obtenidos, reflejando un valor de χ^2 = 351,000 y un valor-p de 0,000. Estos resultados confirman que los factores interpersonales inciden de manera directa en la consecución de los objetivos de la gestión institucional, subrayando que las relaciones humanas dentro de una organización educativa desempeñan un papel fundamental en su éxito.

El coeficiente de contingencia, calculado en 0,938, refuerza esta conclusión al evidenciar una asociación altamente significativa entre los factores interpersonales y los resultados institucionales. Este hallazgo coincide con las aportaciones de Brito y Jiménez (2009), quienes destacan que las relaciones estrechas entre el cuerpo docente y los líderes pedagógicos, como los directivos, potencian el clima organizacional, generando un impacto sustancial en la eficacia de la gestión institucional. No obstante, en el contexto de Yaurisque, la existencia de conflictos y apatía entre el personal docente se traduce en un efecto adverso sobre el clima organizacional y, por ende, en la gestión institucional.

La tercera hipótesis específica (HE3) también fue corroborada, con un valor de χ^2 = 343,000 y un valor-p de 0,000, lo cual llevó al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de que el clima organizacional influye directamente en el éxito de las metas institucionales. Del mismo modo, el coeficiente de contingencia, con un valor de 0,937, refuerza la solidez de esta relación, destacando la importancia crítica del clima organizacional en el logro de los objetivos estratégicos tanto a nivel de las instituciones educativas como de la UGEL.

Este resultado se alinea con las conclusiones de Farfán Noguera y Senmache Sarmiento (2005), quienes enfatizan que un clima organizacional desfavorable, caracterizado por conflictos internos, tiene repercusiones negativas en el desempeño institucional global. En el caso de Yaurisque, se infiere que la mejora del clima organizacional podría traducirse en un mayor nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y en una mayor armonía entre los actores del sistema educativo.

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación no solo corroboran la importancia del clima organizacional en la gestión institucional, sino que también se alinean con estudios previos realizados en contextos similares. A nivel nacional e internacional, se ha reconocido que el clima laboral, las relaciones interpersonales y el liderazgo son factores

cruciales para el rendimiento global y adecuado de las instituciones educativas, específicamente en el caso de Yaurisque.

Investigaciones como las de Mendoza (2011) y Haquehua (2005) refuerzan la idea de que el clima organizacional es un factor determinante en la satisfacción y el desempeño dentro del entorno educativo, incidiendo directamente en la consecución de los objetivos pedagógicos. Las conclusiones de este estudio reafirman esta premisa en el contexto específico del distrito de Yaurisque, destacando la urgente necesidad de mejorar el entorno laboral en las instituciones educativas, así como las dinámicas interpersonales, para optimizar la gestión institucional.

En síntesis, los hallazgos de este estudio demuestran de manera clara y contundente que el clima organizacional tiene una influencia predominante en la gestión institucional de los centros educativos de secundaria en el distrito de Yaurisque. Los aspectos relacionados con el comportamiento humano, las interacciones interpersonales y el uso adecuado de la tecnología son fundamentales para mejorar el ambiente institucional y, en consecuencia, para alcanzar los objetivos académicos. La implementación de programas de formación, así como el fomento de la comunicación interna y la cooperación, se presentan como medidas esenciales para fortalecer el clima organizacional y optimizar la gestión institucional en las instituciones educativas de Yaurisque.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Concluimos que, para establecer la magnitud de la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario en el distrito de Yaurisque, 2021, se identificaron características de comportamiento en el personal docente que impactan directamente en el liderazgo institucional. Los resultados evidencian que la motivación, el trabajo en equipo y una comunicación eficaz son elementos cruciales que contribuyen a un liderazgo positivo en dichas instituciones educativas.

SEGUNDA: En conclusión, es necesario señalar que las características del comportamiento del potencial humano que afectan la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Yaurisque involucran factores interpersonales que influyen en el logro de los objetivos organizacionales. Se identificó que la falta de cooperación entre docentes, los celos profesionales y la apatía de ciertos directivos constituyen obstáculos significativos que limitan la creación de un clima organizacional saludable y armónico en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Yaurisque.

TERCERA: Concluimos que la identificación de los factores interpersonales que afectan el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Yaurisque contribuye a la concientización sobre cómo el clima organizacional puede fomentar un mayor compromiso y conciencia entre los docentes y el personal administrativo. Esto, a su vez, puede resultar en una gestión institucional más eficaz, favoreciendo el buen funcionamiento de la institución.

CUARTA: En este contexto, se concluye que la influencia del clima organizacional en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Yaurisque es directa. Esta influencia se refleja en la capacidad

de cumplir con las metas asignadas y planificadas por las áreas administrativas de las instituciones y por la UGEL correspondiente. Esto permitirá una mayor armonía institucional entre docentes, personal administrativo y todos los demás actores que interactúan dentro del entorno educativo.

.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con base en la correlación significativa demostrada entre el clima organizacional y el liderazgo organizacional, se recomienda a los directivos implementar programas de desarrollo organizacional que promuevan un clima positivo; para ello, se deben crear espacios para que todos los miembros del equipo retribuyan y participen activamente.

SEGUNDA: Para mejorar las características del comportamiento de los docentes y administrativos que afectan a la institución, y en razón de la gestión institucional se recomienda a la plana directiva organizar cursos de formación sobre las habilidades de comunicación interpersonal y del trabajo en equipo, de tal manera que esta formación debe centrarse en desarrollar la motivación y el compromiso de los docentes y del personal administrativo, en la mejora del servicio educativo.

TERCERA: Se recomienda la intervención y una pronta solución a los conflictos internos por parte de las IGED para así abordar los factores interpersonales de los docentes y administrativos ya que esto afecta al logro que tienen las metas organizacionales, en el plan debe de estar las estrategias para mejorar la comunicación y colaboración entre maestros, administrativos, estudiantes y padres de familia, como una comunidad educativa.

CUARTA: A **l**os líderes pedagógicos, directivos pertenecientes a las IE, se les recomienda realizar evaluaciones periódicas de clima organizacional, mediante encuestas y entrevistas a fin de poder identificar áreas donde se necesitan mejoras y ajustar las estrategias de gestión de la organización. Estas evaluaciones deben compartirse con toda la comunidad educativa para fomentar un sentido de

propiedad y responsabilidad compartida. Así mismo recomendamos implementar un plan de acción que permita evidenciar y recopilar información relevante, considerando a todos los participantes tanto docentes como administrativos que garanticen una solución práctica y específica en las instituciones educativas secundarias de Yaurisque.

REFERENCIAS

ADEN. (2024). *Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder.*

Alvarez, G. (1992). *"El constructo clima organizacional".*

Alvariño, C. (2000). *Gestion escolar: un estado de arte de la literatura.*

Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas.*

Arias, F. (2006). *Metodologia de la investigación.*

Blanco, R. (2008). *Gestión educativa estratégica: Enfoques y experiencias en América Latina.*

Cardenal, C. (2019). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos.*

Carrasco. (2009). *Universo y poblacion.*

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.*

CONEXION ESAN. (2022). *Cultura organizacional: Razones por las que es importante cultivarla.*

Covey, S. (1995). *Los siete habitos de la gente eficaz. Madrid: Paidos.*

Elera Gomez, R. (2010). *"GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CALLAO".*

Etkin, E. (1985;1997). *Comunicacion institucional.*

Fano, D. G. (2019). *COMPORTAMIENTO HUMANO Y NIVELES DE TRABAJO EN MODELO ST-IT: INCIDENCIA DE FACTORES CULTURALES Y DE ENTORNO SOCIAL.*

Fernandez Lucano, E. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD CUTERVO, CAJAMARCA.*

Forehand, G., & Gilmer, B. (1984). *Enviromental variation in studies of organizacional behavior.*

Frese, M., & Fay, D. (2001). *Personal Initiative: an active perfomance concept for work in the 21st Century.*

Fuentes Martines, R., & Gomez Perez, L. (2020). *Metodología de la investigación científica: Enfoques, métodos y técnicas.*

Goncalves, C. (2007). *Validación del instrumento ICOS - Inventario de Clima de Seguridad Organizacional.*

Grinnell, R. (1997). *Social work research of evaluation: Quantitative and qualitative.*

Guibert Vidal, E. (2002). *La evaluacion de los valores, las actitudes y las normas. Congreso internacional de educacion en valores.*

Halpin, A., & Croft, D. (1963,1976). *The organizational climate and individual valua systems upon job satisfaction.*

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*

Ivancevich, J., & Lyon, H. (1972, 1986). *"Organizational climate"; "Work as a Human Conteext".*

Kozlowski, S., & Doherty, M. (1989). *Integracion of climate and leadership.*

Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Clima organizacional.*

Martinez, C. (2003). *La gestión empresarial equilibrado objetivos y valores.*

O Da Silva, R. (1995). *Teorías de la administración.*

Perez, M. I. (2004). *). "Clima y la satisfaccion en el trabajo"; "Modelo de accion pedagogica para capacitar a gerentes"; Analisis organizacional en instituciones educativas".*

Pickers, S. (2015). *¿Cómo determinar el tamaño de una muestra?*

Pineda Martinez, J. A., Salazar Nogueda, L. A., Zaragosa Andrade, W. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). *Desempeño laboral: revisión literaria.*

Procuraduria Federal de la Defensa del trabajo. (2018). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.*

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional. Pearson Educación.*

Tamariz Aguayo, D. E. (2010). *"ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE LA PERLA.*

Toro, F. (1992). *Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional.*

Toro, F. (1997). *I simposio Colombiano.*

Vasquez, G. M., & Hernandez, J. P. (2018). *La gestión institucional en el ámbito educativo.*

Villa, S., & Villar. (2001). *"Clima organizativo"; "Clima de trabajo en las organizaciones"; "Clima educativo universitario".*

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

PROBLEMA	*OBJETIVOS*	*HIPÓTESIS*	*VARIABLES*	DIMENSIONES	*INDICADORES / ITEMS*	TÉCNICAS	instrumentos
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.	**HIPÓTESIS GENERAL** El Clima organizacional influye preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.	**VARIABLE: 1** Clima Organizacional	características del comportamiento Personal Factores interpersonales	1. En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU. 2. Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la adecuada para la realidad de los estudiantes? 3. ¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos? 4. ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje? 5. ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo? 6. En la actualidad el MINEDU indica que todos los	Encuesta	Ficha de recojo de información cuestionario

					docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia.	Encuesta	
				Factores tecnológicos	7. Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.		
					8. Las tabletas entregadas por el estado garantizan una buena educación a los estudiantes.		
					9. A través de los medios tecnológicos se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**	**VARIABLE: 2**	Factores organizacionales	10. El Minedu, a través de las IGED ha sido oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza.		
¿Qué características del comportamiento del potencial humano influyen en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?	Precisar las características del comportamiento del potencial humano que influyen en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021.	Las características del comportamiento del potencial humano influyen preponderantemente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.	Gestión institucional		11. la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza.		
					12. Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.		
¿Cuáles son los	Identificar los	Los factores		Conducció	13. Docentes y directivos desarrollan una trabajo		

factores interpersonales que influyen en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021? ¿De qué manera el factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021?	factores interpersonales que influyen en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021 Describir la manera como el factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque, 2021	interpersonales influyen directamente en el logro de los objetivos en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque El factor tecnológico influye en el logro de metas en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yaurisque.		n del RR.HH. Logro de objetivos educativos	coordinado y puntual según sus horarios 14. los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones. 15. en ti institución cuentas cono los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno de trabajo de todo el personal que trabaja. 16. De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos 17. En el contexto actual; como docente, cree Ud. que se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa. 18. Como docente cree Ud. Que, conforme en relación a los años anteriores en esta coyuntura, las metas trazadas por el Minedu para este año, se está logrando al 100%		

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

NOMINAL	REAL	DIMENSIONES	ITEMS
Variable: 1	Clima organizacional	Características del comportamiento personal.	1. En la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU. 2. Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la adecuada para la realidad de los estudiantes. 3. ¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos?
		Factores interpersonales	4. ¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje? 5. ¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo?
		Factores tecnológicos	6. En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia. 7. Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.

NOMINAL	REAL	DIMENSIONES	ITEMS
			8. Las tabletas entregadas por el estado garantizan una buena educación a los estudiantes. 9. A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.
Variable 2	Gestión Institucional	Conducción del RR.HH.	10. El Minedu, a través de las IGED ha sido casi oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza. 11. la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza. 12. Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.
		Logro de objetivos para la formación de los educandos	13. Docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual según sus horarios. 14. Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones. 15. En tu institución cuentas cono los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno de trabajo de todo el personal.
		Logro de metas para la	16. De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos.

NOMINAL	REAL	DIMENSIONES	ITEMS
		formación de los educandos	17. En el contexto actual; como docente, cree Ud. que se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa. 18. En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores.

ANEXO 3 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN (ENCUESTA)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar información sobre su percepción referente al CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021, información que servirá para los propósitos de la investigación, por lo que te agradecemos por tu grata colaboración, información que solamente servirá para los propósitos de la investigación, por lo que te pedimos que marques con un aspa (X) en uno de los casilleros, por cada ítems que aparece en cada una de las dimensiones del cuestionario de acuerdo a la escala valorativa que se presentamos:

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5).

	Indicadores / ítems		**Escala valorativa**			
Nº	**Dimensiones 1: Características del comportamiento personal**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Como docente, en la actualidad, te encuentras motivado con la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU					
2	Cree Ud. que la modalidad de enseñanza que ha optado el MINEDU, es la adecuada para la realidad de los estudiantes					
3	¿Bajo la coyuntura actual, cree usted que existe una buena relación entre docentes y directivos?					
	Dimensión 2: Factores interpersonales					
4	¿Mantienes una buena comunicación con tus colegas respecto al desarrollo de tus cursos y tus actividades de aprendizaje?					
5	¿La tecnología permite una comunicación fluida con los padres de familia para hacerles conocer las actividades y logros educativos de su hijo?					
6	En la actualidad el MINEDU indica que todos los docentes están equipados tecnológicamente, para una adecuada enseñanza en la educación a distancia.					
	Dimensión 3: Factores tecnológicos					
7	Según el Minedu, todos los alumnos de su institución cuentan con su equipo tecnológico.					
8	Las tabletas entregadas por el estado garantizan una buena educación a los estudiantes.					
9	A través de los medios tecnológicos no se garantiza una buena enseñanza y aprendizaje.					
	Dimensión 4: Factores organizacionales					
10	El Minedu, a través de las IGED ha sido oportuno y eficiente con las capacitaciones y estrategias para una adecuada enseñanza.					
11	la I E ha previsto un horario sincrónico y asincrónico para la enseñanza					
12	Las labores educativas impartidas en la escuela han sido oportunas y adecuadas.					
	Dimensión 5: Conducción del recurso humano.					
13	Docentes y directivos desarrollan una trabajo coordinado y puntual					

	según sus horarios.					
14	Los directivos se comunican fluidamente con los docentes y administrativos para el cumplimiento de sus funciones.					
15	En tu institución cuentas cono los medios tecnológicos necesarios para un control oportuno de trabajo de todo el personal que trabaja.					
	Dimensión 6: Logro de objetivos para la formación de los educandos					
16	De acuerdo a su percepción este sistema de enseñanza permite adecuadamente el logro de los objetivos educativos.					
17	En el contexto actual; como docente, cree Ud. que se tiene un trabajo coordinado para así lograr los objetivos educacionales de su institución educativa					
18	En su rol de docente, Ud. Cree que las metas trazadas por el Minedu para este año, no se están logrando al 100% a comparación de los años anteriores.					

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: VIRGINIA CASAS BRAVO

1.2. Validado por: Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: VIRGINIA CASAS BRAVO

1.2. Validado por: Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: VIRGINIA CASAS BRAVO

1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

1.3. Título de la investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YAURISQUE, 2021

II. ASPECTOS A EVALUAR

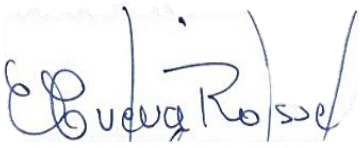
Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....



FIRMA DEL EXPERTO

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [x] Fecha de entrega: 17-11-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Virginia Casas Bravo
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42861086
Teléfono: 930122022 email: virginia casas bravo@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magíster en Educación
Asesor: Dra. Yudy Huacani Sucasaca
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Yavrisque, 2021
Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, gestión institucional, instituciones educativas
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1,2]?
2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☒ Sí autorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32

Virginia Casas B

Firma de Autor

huella digital

17 de Noviembre del 2025

Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/