



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL  
DISTRITO DE JULIACA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR**  
**GUADALUPE SUSANA PACHO POMA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ

2024

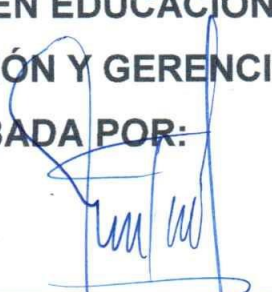



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN**  
**INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**  
**PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL**  
**DISTRITO DE JULIACA, 2023**


**TESIS PRESENTADA POR**  
**GUADALUPE SUSANA PACHO POMA**


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO :**   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JURADO :**   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**MIEMBRO DEL JURADO :**   
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS :**   
Dr. SEGUNDO ORTÍZ CANZAYA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :** GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 295-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 11 de setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-09475, presentado por el (la) Bachiller **PACHO POMA GUADALUPE SUSANA**, con número de DNI. **01319716**, asignado (a) con código de matrícula **131282048**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **PACHO POMA GUADALUPE SUSANA**, con número de DNI. **01319716**, asignado (a) con código de matrícula **131282048**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** 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 10 de julio 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 Magister/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 INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **PACHO POMA GUADALUPE SUSANA**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>

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

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Viernes 20 de setiembre del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>04:00 p.m.</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de 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

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
 DIRECTOR (e)

Cc./Archiv EPG (01)  
 Interesado (01)  
 Cargo (01)  
 Jurados (03)  
 Asesor (01)  
 Expediente (01)  
 LWCC/Insv



**UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0083-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 13 Marzo del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. 02146, Presentado por el (a) Bach. **GUADALUPE SUSANA PACHO POMA** con DNI N° 01319716, código de matrícula 131282048 quien solicita cambio del asesor del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Sede Puno.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante expediente No. 02146, el Bach. **GUADALUPE SUSANA PACHO POMA**, solicita el cambio del asesor aprobado con Resolución Directoral N°. 1266-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 21 de diciembre del 2023, en el que se le asignó como asesor al Dr. Rodolfo Fredy Arpasi Chura, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 30 de noviembre del 2023, registrado en el Folio N° 0003998 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** para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (a) Bach. **GUADALUPE SUSANA PACHO POMA**, de la Maestría en **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

- |                 |                                       |
|-----------------|---------------------------------------|
| Presidente      | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Primer Miembro  | : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA       |
| Segundo Miembro | : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA      |
| Asesor          | : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSA YA          |

**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 Reclorado, 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. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Cc/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG – 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC@UANCV



### RESOLUCION DIRECTORAL N°-1266-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 21 de Diciembre del 2023.

#### VISTOS:

El expediente N° 2023 - 012722, de fecha 12 de Diciembre de 2023, presentado por el (la) Bach. GUADALUPE SUSANA PACHO POMA con DNI N° 01319716, código de matrícula 131282048 quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado. **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Sede Puno.

#### 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 crítico de actualidad de alto valor científico.

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 Magister, 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° 955 - 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 09 de Noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Asesor	: Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

Que, con registro N° 003998, de fecha 30 de noviembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** 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 **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (la) Bach. GUADALUPE SUSANA PACHO POMA 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  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Mg. Percy Gonzalo Puma Puma  
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/VCH



## CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%


[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)



## Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	GUADALUPE SUSANA PACHO POMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01319716
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-5673-0284">https://orcid.org/0009-0009-5673-0284</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9783-7733">https://orcid.org/0000-0002-9783-7733</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Gestión De La Educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>DISTRITO DE JULIACA</b></p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: San Román</p> <p>Distrito: Julaca</p> <p><b>Coordenadas:</b>          Latitud: -15.499574467070342          Longitud: -70.1286549417331  <a href="https://maps.app.goo.gl/LAny6BWjUeZV5aacc6">https://maps.app.goo.gl/LAny6BWjUeZV5aacc6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2023 – Setiembre del 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p> <p><b>Ciencias de la educación</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p>

UNIVERSIDAD NACIONAL "NÉSTOR CERES VELÁSQUEZ"  
 ESCUELA DE POSTGRADO

*Dr. Segundo Ortiz Cansuya*  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACIÓN - I.P.E.



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Guadalupe Susana Pacho Poma, identificado con DNI  
Nro. 01319716 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 institucional y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023

Asesorado por: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

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 tuyas 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 09 de Octubre del 2024

FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DEDICATORIA

A todo mi entorno familiar, por su apoyo incondicional. Cada uno de ustedes ha contribuido de manera única a la conclusión de este éxito.

Esta tesis es resultado del amor, ayuda y valores que me han inculcado. Te dedico este esfuerzo, de todo corazón, a ti que me has ayudado mucho.



### AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud a los profesionales e instituciones por su valioso apoyo y contribución amplia en la materialización de este anhelo. Quiero agradecer a mi asesor, cuya dirección experta, paciencia y fuerza de voluntad fueron esenciales para el desarrollo y culminación de este trabajo. Su experiencia y orientación han enriquecido profundamente este estudio, y su guía incondicional ha sido una fuente constante de motivación para alcanzar la meta.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS ..... v

ÍNDICE DE TABLAS ..... x

ÍNDICE DE FIGURAS .....xiv

RESUMEN.....xvi

ABSTRACT ..... xviii

INTRODUCCIÓN..... xx

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Análisis 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..... 4

    1.3.2 Justificación práctica ..... 5



1.3.3 Justificación metodológica .....	5
1.4 Objetivos .....	6
1.4.1 Objetivo general .....	6
1.4.2 Objetivos específicos .....	6
1.5 Hipótesis .....	6
1.5.1 Hipótesis general .....	6
1.5.2 hipótesis específicas .....	6
1.6 Variables e indicadores .....	7
1.6.1 Conceptualización de variables .....	7
1.6.2 Operacionalización de variables .....	8

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes .....	11
2.1.1 Internacionales .....	11
2.1.2 A nivel nacional .....	13
2.1.3 A nivel regional .....	13



2.2 Bases teóricas ..... 17

    2.2.1 Enfoques teóricos de la variable 1 clima institucional. .... 17

    2.2.3. Tipos de clima Institucional..... 24

2.3 Marco Conceptual..... 30

    2.3.1 Clima Institucional ..... 30

    2.3.2 Definición de clima institucional..... 30

    2.3.3 Dimensiones ..... 30

    2.3.4 Entorno mental y social..... 31

    2.3.5 Percepciones, actitudes y comportamientos ..... 32

    2.3.6 Motivación del desempeño general ..... 32

    2.3.7 Conjunto de tácticas, políticas y acciones ..... 33

    2.3.8 Manejo correcto de los recursos humanos, monetarios y materiales . 33

    2.3.9 Garantiza el buen funcionamiento de la institución ..... 34

**CAPITULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Enfoque aplicado a la investigación. .... 35



3.2 Método Aplicado a la Investigación .....	36
3.3 Tipo de Investigación.....	36
3.4 Nivel de Investigación.....	37
3.5 Diseño de Investigación .....	37
3.6 Población y muestra .....	38
3.6.1 Población .....	38
3.6.2 Muestra .....	39
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	40
3.7.1 Técnicas de la investigación.....	40
3.7.2 Instrumentos de la Investigación .....	40
3.8 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación .....	40
3.8.1 Validación de los Instrumentos.....	40
3.8.2 Confiabilidad de los Instrumentos.....	41
3.9 Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis.....	42



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos ..... 43

4.2 Prueba de Hipótesis ..... 78

4.3 Discusión de los Resultados ..... 89

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



### ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de Variables ..... 8

**Tabla 2.** Población ..... 38

**Tabla 3** Tabla de rangos de alfa de Cronbach ..... 41

**Tabla 4** Tabla resumen ..... 41

**Tabla 5** Estadística de confiabilidad ..... 42

**Tabla 6** Pregunta 1 El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes ..... 43

**Tabla 7** Pregunta 2 El personal directivo no fomenta el buen clima laboral ..... 45

**Tabla 8** Pregunta 3 En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes. .... 47

**Tabla 9** Pregunta 4 Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo..... 49

**Tabla 10** Pregunta 5 El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente ..... 51

**Tabla 11** Pregunta 6 El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional..... 53



<b>Tabla 12</b> Pregunta 7 Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente .....	55
<b>Tabla 13</b> Pregunta 8 El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente.....	57
<b>Tabla 14</b> Pregunta 9 El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.....	59
<b>Tabla 15</b> Pregunta 10 En la gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable.....	61
<b>Tabla 16</b> Pregunta 11 Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente.....	63
<b>Tabla 17</b> Pregunta 12 Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes .....	65
<b>Tabla 18</b> Pregunta 13 La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional .....	67
<b>Tabla 19</b> Pregunta 14 El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional .....	69
<b>Tabla 20</b> Pregunta 15 El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.....	71



<b>Tabla 21</b> Pregunta 16 El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores.....	73
<b>Tabla 22</b> Pregunta 17 Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.....	75
<b>Tabla 23</b> Pregunta 18 Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.....	77
<b>Tabla 24</b> Resumen de procesamiento de casos .....	79
<b>Tabla 25</b> Tabla cruzada clima institucional gestión institucional.....	79
<b>Tabla 26</b> Prueba de $X^2$ HG .....	80
<b>Tabla 27</b> Factor de contingencia HG .....	81
<b>Tabla 28</b> Síntesis de casos.....	82
<b>Tabla 29</b> Tabla cruzada entorno mental y social gestión institucional.....	82
<b>Tabla 30</b> Prueba de $Ji^2$ HE1.....	83
<b>Tabla 31</b> Coeficiente de contingencia HE1 .....	84
<b>Tabla 32</b> Resumen.....	85
<b>Tabla 33</b> Prueba de $X^2$ HE2.....	85
<b>Tabla 34</b> Coeficiente de contingencia HE2 .....	86



<b>Tabla 35</b> Resumen.....	87
<b>Tabla 36</b> Prueba de $\chi^2$ HE3.....	87
<b>Tabla 37</b> Coeficiente de contingencia .....	88



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** Balanza del líder efectivo ..... 29

**Figura 2 *Pregunta 1*** El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes. .... 44

**Figura 3 *pregunta 2*** El personal directivo no fomenta el buen clima laboral..... 45

**Figura 4 *Pregunta 3*** En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes. .... 47

**Figura 5 *Pregunta 4*** Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo..... 49

**Figura 6 *Pregunta 5*** El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente ..... 51

**Figura 7 *Pregunta 6*** El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional..... 53

**Figura 8 *Pregunta 7*** Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente. .... 55

**Figura 9 *Pregunta 8*** El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente..... 57

**Figura 10 *Pregunta 9*** El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional..... 59



**Figura 11 Pregunta 10** En la gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable..... 61

**Figura 12 Pregunta 11** Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente..... 63

**Figura 13 Pregunta 12** Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes. .... 65

**Figura 14 Pregunta 13** La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional. .... 67

**Figura 15 Pregunta 14** El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional. .... 69

**Figura 16 Pregunta 15** El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente..... 71

**Figura 17 Pregunta 16** El personal directivo no promueve las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores. .... 73

**Figura 18 Pregunta 17** Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional..... 75

**Figura 19 Pregunta 18** Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo..... 77



## RESUMEN

El objetivo principal del estudio titulado "Clima organizacional de las instituciones educativas públicas y su impacto en la gestión organizacional en el primer nivel en la localidad de Juliaca en 2023" es explicar la relación entre la cultura organizacional y la gestión en dichas instituciones. La investigación utilizó una metodología, no experimental. La muestra tomó en consideración a 122 administradores e instructores de las dos principales instituciones educativas públicas de Juliaca, escogiéndose finalmente a 93 personas como muestra. Se utilizó un cuestionario estandarizado, validado por especialistas, y se completó una prueba de confiabilidad estadística con el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,987, (alta confiabilidad). Los resultados de la prueba de especulación hipotética confirmaron un valor de p de 0,000, que es mucho menor que 0,05, siendo estadísticamente significativo. Esto provocó rechazar las  $H_0$  y aceptar la hipótesis del investigador. Se llegó a la conclusión de que un clima organizacional saludable, caracterizado por un entorno de trabajo colaborativo, una conversación efectiva y el apoyo mutuo entre el personal de capacitación y administración, está asociado con un control organizacional más eficiente y efectiva. Los establecimientos educativos con entornos favorables tienden generalmente a poner en práctica técnicas de control progresivo, resolver problemas con mayor habilidad y alcanzar mejor sus objetivos educativos.

El estudio se divide en cuatro capítulos: el capítulo I aborda la afirmación del problema, como la pregunta, el objetivo y la hipótesis; El Capítulo II presenta el marco teórico y la historia del estudio; El capítulo III presenta sobre el marco metodológico



utilizado para abordar y probar los objetivos e hipótesis propuestos; y posteriormente, la Sección IV proporciona los resultados obtenidos, incluyendo la evaluación de los resultados, pruebas de especulación y discusión. Este estudio busca orientar futuras investigaciones sobre el clima y control organizacional en IE de Juliaca.

**Palabras Claves:** Clima institucional y la gestión institucional



## ABSTRACT

The main objective of the study titled "Organizational climate of public educational institutions and its impact on organizational management at the first level in the town of Juliaca in 2023" is to explain the relationship between organizational culture and management in said institutions. The research used a non-experimental methodology. The sample took into consideration 122 administrators and instructors from the two main public educational institutions in Juliaca, finally choosing 93 people as a sample. A standardized questionnaire was used, validated by specialists, and a statistical reliability test was completed with Cronbach's alpha, obtaining a value of 0.987 (high reliability). The results of the hypothetical speculation test confirmed a p value of 0.000, which is much less than 0.05, being statistically significant. This led to rejecting the  $H_0$  and accepting the researcher's hypothesis. It was concluded that a healthy organizational climate, characterized by a collaborative work environment, effective conversation and mutual support between training and management staff, is associated with more efficient and effective organizational control. Educational establishments with favorable environments generally tend to implement progressive control techniques, solve problems more skillfully, and better achieve their educational objectives.

The study is divided into four chapters: Chapter I addresses the problem statement, such as the question, objective and hypothesis; Chapter II presents the theoretical framework and history of the study; Chapter III presents the methodological framework used to address and test the proposed objectives and hypotheses; and subsequently, Section IV provides the results obtained, including the evaluation of the



results, speculation tests and discussion. This study seeks to guide future research on organizational climate and control in IE of Juliaca.

**Keywords:** Institutional climate and institutional management



## INTRODUCCIÓN

El clima institucional se enfoca en establecer estándares y organizar el trabajo para lograr metas, siendo efectivo para mantener a un grupo orientado hacia un objetivo común. Este clima combina bien el conocimiento y la comprensión del medio y de las partes del equipo; con técnicas lógicas, relacionados y razonados. Por otro lado, la gestión institucional es un proceso que facilita el perfeccionamiento positivo de proyectos, integrando las acciones conexas que el equipo directivo de un colegio emprende para promover y permitir el objetivo educativo, brindando oportunidades educativas.

Esta gestión se vincula con la gestión y el gobierno, asegurando la implementación de los mecanismos necesarios para alcanzar los objetivos planteados, integrando la acción con la reflexión, el rediseño y la evaluación. En este contexto, la gestión incluye la entrega de proyectos, incluido su diseño y evaluación, que tradicionalmente se centran en estrictos procesos administrativos para lograr efectos cuantitativos en el desempeño de los alumnos.

Hoy, el clima institucional ha cobrado importancia, ayudando a perfeccionar la eficacia de la atención por medio del equilibrio adecuado. Hoy existen nuevas formas y métodos para propiciar aprendizajes competentes. Los avances tecnológicos han proporcionado herramientas y plataformas educativas, y la conectividad a Internet ha permitido la implementación de cursos a distancia, facilitando la educación a distancia.

En los países desarrollados, la educación a distancia permite a estudiantes de diferentes partes del mundo asistir a cursos que desarrollan sus conocimientos. Sin embargo, en América Latina la realidad es diferente, ya que muchos docentes no cuentan



con habilidades digitales, lo que supone un obstáculo para el aprendizaje en las aulas virtuales. Además, el liderazgo directivo es esencial para mejorar lograr la tan esperada calidad del servicio porque los verdaderos líderes son capaces de influir en el personal docente para mejorar su práctica, por ende, el logro de competencias en los alumnos y lograr metas frente al cambio constante, ya sea por medio de la globalización y la las TIC; la globalización de la pandemia ha obligado a las entidades de todos los sectores a adaptarse para cumplir con sus fines.

Diversas investigaciones han demostrado que la gestión es importante para la supervivencia de una entidad. En el área instruccional, los directivos tienen el deber de abordar estrategias que garanticen la calidad de la enseñanza. Las clases virtuales plantean una nueva tarea para los centros académicos, afectando la organización de los establecimientos educativos.



## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Análisis de la situación problemática

Según Aponte (2015), un taller es una modalidad establecida con una secuencia deliberada de conocimiento encaminada a mejorar el comportamiento de los participantes, con un objetivo primario específico. Además, dichos talleres permiten la participación animada de los asistentes, lo que tiene un maravilloso impacto en los aspectos socio-afectivos, éticos y de esfuerzo de los seres humanos involucrados.

Para mejorar el clima institucional, muchas empresas recurren a la escolarización y a talleres de sensibilización. Estos talleres vienen a ser esfuerzos preparados para potenciar situaciones interiores.

El autor diseñó 15 seminarios de educación y enfoque en parejas como inteligencias múltiples, clima institucional, estilos de clima institucional, patrones de autoridad, gestión, vanidad, habilidades sociales, modas motivacionales, estilos de comunicación, técnicas de toma de decisiones, afecto, planificación, desempeño y



desarrollo de metas. Estos seminarios inspiran el trabajo en equipo y venden técnicas para vivir en el clima institucional correcto.

El clima institucional ha sido ampliamente investigado por su efecto en la mejora del nivel educativo, considerándose un factor esencial para lograr el aprendizaje de los estudiantes y el funcionamiento interno positivo de las IE (Sánchez-Luján et al., 2020).

En muchas zonas de América Latina la formación educativa presenta deficiencias. Según el Banco Mundial (2020), 258 millones de estudiantes abandonaron su educación, lo que aumentó la pobreza en el dominio de conocimientos tecnológicos básicos.

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado esta situación al cerrar muchas escuelas, lo que ha hecho que los estudiantes no se adapten al aprendizaje virtual. En este contexto, los líderes escolares han jugado un papel crucial, desarrollando estrategias y brindando apoyo y capacitación a los docentes para enfrentar estos nuevos desafíos (Sánchez-Luján y otros, 2020).

En Perú, deficiencias en el tema de calidad educativa e institucional). El clima es visible y criticado por la sociedad debido a la mala gestión administrativa, perfiles profesionales inadecuados y el precario preparativo de los directivos para enfrentar desconocidos retos (Huamanlazo-Beltrán, 2021).

La epidemia ha obligado a los establecimientos educativos a ofrecer clases en línea, pero un gran número de participantes (alumnos) no cuentan con el equipo



preciso, lo que provoca el abandono escolar. Además, muchos docentes no están preparados para utilizar plataformas digitales, lo que resulta en presentaciones ineficaces.

En el distrito de Juliaca, la calidad de la enseñanza es mala y muchos estudiantes obtienen malos resultados en lectura, matemáticas y ciencias. La educación virtual ha agravado esta situación debido a la falta de equipos e Internet y la falta de estrategias adecuadas por parte de los docentes. El clima institucional es crucial para mejorar las habilidades docentes y controlar la interacción entre estudiantes y profesores.

## **1.2 Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1 *Pregunta general***

PG: ¿Cuál es la influencia entre el clima institucional y gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?

### **1.2.2 *Preguntas específicas***

¿Cómo es el clima institucional existente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?

¿Cómo es la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?



¿Cuál es la significancia del clima institucional y su influencia gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?

## **1.3 Justificación de la investigación**

### **1.3.1 Teórica**

La investigación se justifica teóricamente, ya que utiliza conceptos para mejorar la comprensión del problema en cuestión. También, el progreso de este estudio amplía el discernimiento existente sobre el clima institucional y su impacto en la nueva forma de impartir clases en el marco de la pandemia y post pandemia.

La investigación sobre el clima institucional y su incidencia en la gestión institucional de los establecimientos educativos públicos del nivel primario en el distrito de Juliaca se basa principalmente en la necesidad de comprender y mejorar el entorno académico. El clima institucional, entendido como el conjunto de percepciones que comparten los individuos de una organización sobre su entorno laboral, tiene un impacto significativo en la eficacia y eficiencia de la gestión escolar.

Por otro lado, se dice que clima institucional de las instituciones educativas son sistemas abiertos que tienen interacción con su entorno y que el clima institucional es algo esencial para el desarrollo de una buena gestión educativa. Así mismo se destaca la importancia de los factores motivacionales e higiénicos dentro del entorno laboral, aplicables a contextos académicos para mejorar la satisfacción y el desempeño del equipo docente y administrativo.



### **1.3.2 Práctica**

En el contexto del distrito de Juliaca, las IE enfrentan situaciones exigentes concretas junto con la falta de recursos, infraestructura insuficiente y problemas socioeconómicos comunitarios. Un clima institucional favorable puede mitigar estas situaciones exigentes al fomentar un ambiente de colaboración, dedicación y bienestar entre el grupo de trabajadores docentes y administrativos.

Además, esto se justifica desde una perspectiva práctica, ya que el tema de la enseñanza en el aula es un tema de excepcional interés. Muchos sectores de la población coinciden en que el clima y el control institucional están estrechamente relacionados. Este estudio destaca esta conexión y ayuda a los gestores de instituciones públicas a reconocer la importancia de su función en la nueva realidad, que requiere apoyo para alcanzar objetivos académicos.

### **1.3.3 Metodológica**

Nuestra investigación se centraliza en comprender cómo el clima organizacional de una IE influye en su gestión. Para ello se adoptaron todos los métodos de investigación necesarios para alcanzar los objetivos planteados.

El enfoque, el diseño y otros elementos metodológicos adaptados a nuestra investigación permiten una comprensión profunda, basada en evidencia, de cómo el entorno institucional influye en la gestión. Esto es importante para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la eficacia del servicio brindado en las IE.



## 1.4 Objetivos

### 1.4.1 *Objetivo general*

**OG:** Determinar la influencia entre el clima institucional y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

### 1.4.2 *Objetivos específicos*

**OE 1:** Identificar el clima institucional existente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**OE 2:** Evaluar la calidad de gestión institucional impartidas en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**OE 3:** Identificar la significancia en que el clima institucional y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

## 1.5 Hipótesis

### 1.5.1 *Hipótesis general*

**HG:** El clima institucional influye directamente en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca.

### 1.5.2 *hipótesis específicas*

**HE1:** El entorno mental y social influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca.



**HE2:** Las percepciones, actitudes y comportamientos de los maestros influye directamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de del distrito de Juliaca.

**HE3:** La motivación del desempeño general influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca.

## 1.6 Variables e indicadores

### 1.6.1 Conceptos de variables

#### Variable 1

**El clima institucional** hace referencia al entorno mental y social que prevalece dentro de una entidad, que incorpora las percepciones, actitudes y comportamientos compartidos por los participantes de esa corporación. Este entorno puede influir en la motivación, la dedicación, la satisfacción del proceso y el desempeño general de los empleados. Proyer, R. T. (2010). El papel de las percepciones del lugar de trabajo, las actitudes hacia el trabajo y las características demográficas en la formación de la motivación para el servicio público. *Revista Internacional de Gestión Pública*, 13(1), 49-71.

#### Variable 2

En cambio, **la gestión institucional** se refiere al cúmulo de tácticas, políticas y acciones encaminadas a manejar correctamente los RR HH, monetarios y materiales



directos que permita alcanzar las metas académicas y mejorar el desempeño de los estudiantes. Esto involucra la elaboración de planes estratégicos, la toma de disposiciones, la coherencia de las acciones y la valoración continua que garanticen un funcionamiento adecuado del establecimiento. Cunningham, W. G., & Smith, J. J. (2020). Principios de administración para la educación.

### 1.6.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1** Operacionalización de Variables

V1 INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Variable independiente (1)	1.1. Entorno mental y social	1. El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca	Likert	Descriptivo actitudinal
		2. El personal directivo no fomenta el buen clima laboral			
	1.2. Percepciones, actitudes y comportamientos	3. En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.			
		4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo			
		5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente			
		6. El comportamiento del docente influye en el clima			



V2 DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	Ítems
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b> Variable dependiente (2)	1.3. Motivación del desempeño general	laboral y en la gestión institucional. 7. Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente 8. El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente 9. El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.
	2.1. conjunto de tácticas, políticas y acciones	10. La gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable 11. Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente 12. Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes
	2.2. Manejo correctamente los recursos humanos, monetarios y materiales	13. La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional 14. El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional 15. El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que



- afecta el desempeño laboral del docente.
- 2.3. Garantizar el buen funcionamiento de la institución.
16. El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores
17. Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.
18. Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE por la falta de liderazgo institucional y administrativo.

---

**Nota:** elaborado por la investigadora



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Internacionales

Saldaña Pérez, (2018) investigó cómo el entorno de la institución impacta el desempeño de los maestros dentro de la provincia de Punjab, Pakistán. Utilizando el cuestionario de Raza (2010), aplicado a una población-muestra de 70 directivos y 350 maestros, los efectos indicaron una correlación excesiva entre el clima organizacional y el desempeño docente, fomentada a través de diversos aspectos de la conducta tanto de directivos como de docentes.

Encontramos a Castillo y otros, (2011) intentaron caracterizar psicométricamente un cuestionario que mida el clima organizacional en instituciones de educación superior. Utilizaron un enfoque cuantitativo con metodología transversal y estudios correlacionales. Descubrieron que la estructura factorial de este instrumento



constaba de cinco constructos básicos para medir el clima organizacional: relaciones individuo-organización, apoyo al aprendizaje, motivación organizacional, justicia organizacional y logística organizacional. Estos están definidos por varios sub factores.

Guevara, (2018) en su estudio describió la clarividencia del clima organizacional y su impacto en el agrado del personal de la institución educativa. Realizó un estudio exploratorio a nivel descriptivo y en un diseño correlacional y concluyó que los factores que requieren mayor atención son el conflicto, el reconocimiento y los incentivos. El informe señala que no existen estándares para la resolución de conflictos ni políticas de incentivos, y sugiere implementar estrategias para mejorar la cultura organizacional.

Nurharani Selamat, (2013) investigó sobre el clima institucional y su influencia en el trabajo docente en Malasia. Para investigar este efecto, realizaron un estudio cuantitativo a nivel de correlación descriptiva. Concluyeron que los directores desempeñan un rol preponderante en la creación y mantenimiento de un ambiente saludable en las instituciones educativas, lo cual es esencial para mejorar el desempeño educativo y garantizar altos estándares académicos en el aula.

Solarte Garcia (2009) publicó un estudio sobre el diagnóstico del clima organizacional en Columbia. A través de estudios teóricos y enfoques conceptuales de diversos autores, hemos llegado a la conclusión de que el clima organizacional es un componente importante en el desarrollo institucional. Su investigación, análisis y mejora impactan claramente en la organización.



## 2.1.2 A nivel nacional

En su tesis Sacsa Campos (2010), propuso obtener el diploma de maestro en educación en la UNMSM, se habían llegado a varias conclusiones esenciales. Los estudios, de tipo fundamental con diseño no experimental y seccional de movimiento, abordaron la cuestión de si puede existir o no relación entre el clima institucional y el desempeño del entrenamiento dentro de los CEBA de San Martín de Porres. El objetivo fundamental fue decidir y examinar esta datación, formulando la hipótesis de que puede existir una relación entre cada variable. La muestra abarcó 157 profesores y 10 estudiantes, y se concluyó que la correlación conjunta fue de 0,768, lo que indica que un buen clima institucional está relacionado con el correcto desempeño educativo de los profesores.

En su tesis Barrioga Rodríguez (2016) llegó a conclusiones similares. El estudio, de tipo causal fundamental, correlacional, no experimental, utilizó un diseño pasante-seccional, correlacional y causal bivariado pasa-seccional con un patrón de 40 instructores. Los datos se han recogido mediante el uso de cuestionarios, uno para cada variable. El estudio exploró la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del coaching en la Universidad Jaime Bausate y Meza en 2016. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.755, con una tasa de importancia de 0.001, lo que indica una relación directa y significativa entre el clima organizacional. desempeño global organizacional y docente.

Huaccho Huaman (2015), en su tesis presentada para optar a la maestría de la Universidad César Vallejo, resguardó un modelo de 20 docentes con un muestreo



ahora no probabilístico. Se utilizaron cuestionarios para la recolección de datos y se procesó la información mediante estadística descriptiva e inferencial, haciendo uso de la prueba Rho de Spearman. El problema abordado fue la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente al interior de las principales instituciones educativas del distrito de Llaylla – Satipo en el año 2015, y los estudios concluyeron que existe una datación inmediata entre ambas variables.

En su tesis "Huamán (2014) utilizó la técnica hipotético-deductiva y un diseño correlacional. La población estuvo compuesta por 54 docentes y se implementó un método de muestreo censal. Los datos se recopilaron a través de encuestas y cuestionarios. Los estudios buscaron determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el centro educativo Joaquín Capelo, La Merced – Chanchamayo en el año 2014. Los efectos mostraron que existe una gran relación entre el clima institucional y el desempeño docente, con un precio significativo. de 0,003, confirmando la relación con un 95% de posibilidad estadística.

### **2.1.3 A nivel regional**

Calcina Calcina (2013) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño pictórico de docentes universitarios en dos facultades: la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Utilizando una técnica no experimental y una técnica descriptiva-correlacional, el estudio concluyó que existe una gran relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Este vínculo se explica porque el clima



organizacional, que incluye supuestos, creencias, valores y normas compartidas, moldea el entorno interno de una organización. Las investigaciones muestran que un buen clima organizacional puede mejorar el desempeño general de los docentes, ya que un buen entorno laboral contribuye a la motivación, el entusiasmo y la eficacia de sus capacidades educativas.

Salinas Quispe (2017) realizó un estudio titulado “El clima institucional y su cortejo con el desarrollo de la vanidad de los docentes en instituciones públicas de educación primaria de Juliaca en 2014” para afrontar los severos problemas de conflictos que afectan el dispositivo institucional y la vanidad de los instructores, impactando negativamente su desempeño general y la adquisición de conocimientos sobre el éxito de los estudiantes universitarios. Las encuestas se realizaron en octubre y noviembre de 2015, utilizando listas de verificación y encuestas para evaluar los signos de gestión y la vanidad del formador. Aplicando modelos estadísticos correlacionales de Spearman y Kendall, se ubicó una correlación moderada y directa entre las dos variables, con un coeficiente de  $p = 0,65$ . Este resultado resalta la importancia del clima institucional para mejorar la superficialidad de los docentes y su efecto en el desempeño educativo general. Aunque la correlación no siempre es fuerte, el clima institucional desempeña un papel importante en el bienestar de los docentes. Un ambiente de trabajo agradable no sólo mejora la satisfacción del instructor y el desempeño general, sino que también puede beneficiar a los estudiantes. Esto resalta la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el clima institucional, consistentes en el desarrollo de habilidades de gestión y la implementación de



sugerencias emocionales para los docentes, contribuyendo a un ambiente académico más saludable y verde.

Barrios Gallegos (2018) investigó patrones de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de primer grado en el área de Puno, Perú. El estudio, realizado en el distrito de Capachica durante el segundo semestre del curso universitario 2017, utilizó técnicas cuantitativas y un diseño correlacional. La serie de datos se realizó mediante encuestas, el uso del Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Kurt Lewin y el Cuestionario de Clima Organizacional, cada uno evaluado con Escalas Likert. La muestra estuvo compuesta por 114 docentes de instituciones de primer nivel y secundaria. Los efectos mostraron un encuentro inmediato y de calidad entre los patrones de gestión y el clima organizacional, con un  $Z_c$  de 5,32, confirmando la especulación de oportunidad. Se encontró que el estilo de gestión fundamental es democrático y que el clima organizacional es favorable. Esta mirada destaca el impacto crucial que los estilos de liderazgo tienen en el clima organizacional en el contexto educativo. La excelente correlación encontrada subraya la importancia de promover patrones de gestión democráticos en las instituciones educativas, ya que promueven un excelente entorno organizacional y mejoran el rendimiento de la formación y el aprendizaje de los estudiantes. El uso de dispositivos probados garantiza que las conclusiones sean sólidas y relevantes, presentando datos valiosos para los directores educativos y los formuladores de políticas dentro del diseño de intervenciones y aplicaciones de desarrollo profesional.

El estudio destaca la influencia vital que ejercen las formas de liderazgo en el clima laboral en el contexto educativo. La correlación directa y excelente encontrada



entre estas variables resalta la importancia de fomentar estilos de gestión democrática en las instituciones educativas, ya que aquellos que no solo promueven un ambiente organizacional positivo, sino que también probablemente mejoran el trabajo del profesor y el conocimiento de los alumnos. El uso de instrumentos probados como cuestionarios de Kurt Lewin y escalas Likert presenta rigor metodológico a la prueba, asegurando que las conclusiones sean sólidas y aplicables. Este hallazgo es especialmente aplicable para los administradores y formuladores de políticas educativas, quienes pueden utilizar estos hechos para diseñar intervenciones y programas de mejora profesional que vendan patrones de gestión poderosos y, en consecuencia, un clima institucional maravilloso que beneficie a toda la corporación pedagógica.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Enfoques teóricos de la variable 1**

#### **2.2.1.1 Clima institucional**

El clima institucional, especialmente en el contexto actual, debe considerarse una herramienta importante para comprender cómo los empleados entienden su entorno laboral y qué críticas tienen sobre los elementos clave de la empresa. Según Pacheco et al. (2018), retomando a Puyol (2005), el entorno de la pintura, también conocido como moral de trabajo, se describe como un estado de ánimo tanto personal como colectivo. Desde una actitud mental, esta moral es esencial para el bienestar de los trabajadores. En base a esta visión, Pacheco sugiere que todos los equipos



deberían realizar revisiones periódicas de satisfacción del personal, ya que los trabajadores son el recurso máspreciado de cualquier entidad.

Existen principales teorías que apoyan el concepto de clima organizacional. Brunet (2006), citado por Edel y otros (2007) en su folleto sobre Clima y compromiso organizacional, señala que este concepto se aborda a través de facultades conceptuales primarias.

1. La Escuela Gestalt: Esta, percibe a la organización como un todo integral, diferenciándose de sus partes individuales. Propone dos principios:

- Objetivar tal como existen en el mundo, el orden de las cosas.
- la creación de un orden mundial novísimo integrando el pensamiento.

Esta perspectiva sugiere que los trabajadores perciben su ambiente laboral apoyándose en lo que observan y entienden, y su comportamiento se ajusta a estas percepciones.

2. La Escuela Funcionalista: Esta escuela sostiene que los trabajadores se adaptan a las estructuras y planteamientos de la organización, a pesar de las diferencias individuales.

Además de estas dos teorías, se consideran otras escuelas como la Estructuralista, Humanista, Sociopolítica y Crítica:



- **Estructuralistas:** Afirman que el clima organizacional resulta de los aspectos de gestión administrativa, de organización y de ejecución que influyen directamente en el comportamiento personal de los empleados.
- **Humanistas:** Ven en su integridad al clima laboral; de lo que ocurre en el entorno laboral, interactuando con las características personales de los trabajadores.
- **Sociopolítica y Crítica:** Estas corrientes sostienen que el clima de las organizaciones depende de componentes como cualidades, valores morales, reglas y emociones de los trabajadores hacia su entidad.

Likert avanzó un principio de clima institucional conocido como "Sistemas de Organización", que permite observar el carácter de los climas en términos de motivo e impacto, y analizar el papel de las variables que lo componen (De Toro, 2022). Este principio establece que el comportamiento de los subordinados depende directamente de la conducta administrativa y de las condiciones organizacionales que entienden (Dueñas Cáceres & Bobadilla Quispe, 2013, pp. 39-49).

Según Likert, señalado vía Barriga (2016), el clima organizacional se relaciona con 3 grupos de variables:

VARIABLES ASOCIADAS A LA FORMA DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN: directrices, elecciones, habilidades y actitudes.

VARIABLES ASOCIADAS A TÉCNICAS ORGANIZATIVAS: motivación en el trabajo, placer, intercambio verbal, relaciones interpersonales y liderazgo.



Variables de resultado: efecto en la organización, productividad, ganancias y pérdidas.

Para Likert, el clima organizacional tiene múltiples dimensiones, combinado por 8 extensiones: estrategias de mando, fuerzas motivacionales, técnicas de comunicación, afecto, toma de decisiones, planificación, manipulación y objetivos generales de desempeño y desarrollo (García, 2009).

Se puede afirmar que el clima institucional es un constructo valioso por sí mismo, especialmente dentro de las teorías organizacionales. Es esencial presentar y considerar distintos enfoques teóricos para una comprensión completa del clima institucional y su impacto en las organizaciones.

### **La taxonomía de Tagiuri.**

Tagiuri en (1968), como señala el Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007), destacó que la ejecución de un desafío por parte de una persona depende tanto de sus rasgos individuales como del contexto en el que se desempeña (p. 6). Definió el clima organizacional como una cualidad bastante sólida del entorno interno de una empresa que:

- a) se experimenta a través de sus participantes,
- b) influye en su conducta, y
- c) puede describirse en frases de valores asociados con un conjunto particular de rasgos o atributos organizacionales (p. 7).



## Dimensiones del clima Organizacional

Según esta descripción, la organización del clima organizacional se basa en 4 extensiones:

**Ecología (infraestructura):** Abarca las características físicas y materiales del grupo, incluyendo el edificio, el tipo y longitud de las aulas y la escuela, las condiciones físicas del entorno de trabajo, los recursos materiales disponibles y la forma organizativa. Estas variables tienen conexiones limitadas o variables con los resultados académicos.

**Medio:** Se relaciona con las características de los seres humanos y las corporaciones dentro del entorno docente. Incluye aspectos que incluyen rasgos de carácter, motivación (moral), remuneración y gusto de los profesores, personalidad y comportamiento del director, así como la puntualidad.

**Sistema social:** Especializa los patrones de relación entre los seres humanos, enmascarando la interacción entre distintos ámbitos de la comunidad académica, la conversación, la participación en la elección, la autonomía, la democracia, la atención y el liderazgo compartido.

**Cultura:** Se refiere a las nociones de estructuras, valores y sistemas cognitivos dentro de las corporaciones. Sus aditivos incluyen normas y sujetos, la máquina de manipulación institucional, valores organizacionales, relaciones de apoyo entre los miembros, orientación a propósitos y receptividad a la innovación.

La versión de Litwin y Stinger



Define el clima organizacional como una idea que describe la naturaleza grande o subjetiva del ambiente dentro de una agencia. Estas características pueden ser percibidas o experimentadas por personas de la agencia y pueden evaluarse a través de cuestionarios. Las dimensiones clave de la versión abarcan:

**Estructura:** Percepción de las presiones dentro de la organización, la cantidad de lineamientos, regulaciones y procedimientos, así como el ambiente general, ya sea formal o informal.

**Responsabilidad:** Sensación de autonomía y capacidad de tomar decisiones sin necesidad de doble verificación.

**Recompensa:** Percepción de ser reconocido y recompensado adecuadamente por un desempeño general preciso, además de la creencia de justicia en las reglas de pago y ascenso.

**Riesgo:** sensación de riesgo en el trabajo y la empresa, junto con la importancia de asumir riesgos calculados.

**Calidez:** Sensación de camaradería y presencia de relaciones sociales informales y agradables.

**Apoyo:** Percepción de ayuda y asistencia por parte de los directivos y demás personal.

**Estándares:** Importancia percibida de los objetivos y requisitos de desempeño en el empleador.



Conflicto: Apertura para concentrarse en revisiones extraordinarias y abordar los conflictos de manera constructiva.

Identidad: Sentimiento de pertenencia y de ser un miembro valorado del equipo de trabajo.

### **Teoría de sistemas de organización de Likert.**

El concepto de clima organizacional de Likert postula que la conducta de los subordinados se fomenta inmediatamente con la ayuda de la conducta gerencial y las situaciones organizacionales que comprenden. Likert divide estas influencias en tres formas de variables:

**Variables causales:** Son las variables independientes que guían el camino en el que se desarrolla una empresa y obtiene efectos. Consisten en la estructura organizacional, las decisiones tomadas, las habilidades requeridas y las actitudes presentes.

**Variables intermedias:** Estas variables miden el nivel interno de la organización, que incluye la motivación del personal, su desempeño general, la mejor comunicación interna y la efectividad en la toma de decisiones.

**Variables finales:** Son los resultados que recibe la empresa, consistentes en productividad, ganancias y pérdidas, que son el impacto combinado de las variables causales e intermedias.



Martín (1999) distingue procedimientos predominantes en el estudio del clima institucional: el enfoque estructuralista y el enfoque humanista.

Método estructuralista: según este enfoque, el clima organizacional surge de los elementos objetivos del ambiente de trabajo, junto con el tamaño de la empresa, la centralización o descentralización de la selección, la gama de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de época utilizada, y las normas que alteran la conducta del hombre o de la mujer.

Enfoque humanista: En evaluación, este enfoque considera que el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen en su entorno laboral, reflejando la interacción entre sus rasgos personales y los rasgos del empleador.

El clima institucional, según estas tácticas, influye considerablemente en la eficacia de la fuerza laboral, afectando indudable o negativamente su comportamiento dependiendo de las técnicas de motivación aplicadas en la empresa.

### **2.2.3. Tipos de clima Institucional.**

Varios autores definen el clima institucional como el ambiente que se genera al interior de una organización académica a partir de las historias cotidianas de sus miembros. Estas percepciones están estrechamente relacionadas con actitudes, creencias, valores y motivaciones individuales, que se manifiestan en las relaciones personales y profesionales.



Respecto a la clase de Likert (1968), de acuerdo con el Center for Research and Educational Services (2007), se distinguen varios tipos de clima organizacional que pueden derivarse de la interacción entre variables causales, intermedias y finales:

#### Sistema I: explotador

En este tipo de clima, la dirección sugiere desconfianza hacia su personal. Las decisiones y los objetivos se establecen en los niveles más altos de la empresa comercial y se comunican hacia abajo. Los empleados funcionan en un entorno caracterizado por el miedo, el castigo y las amenazas, con recompensas esporádicas. Los deseos de los trabajadores se limitan a niveles primarios de seguridad y mentales.

#### Sistema II: Paternalista

En este caso, la dirección adopta una actitud condescendiente hacia sus empleados, similar a la conexión entre un maestro y sus sirvientes. Aunque la mayoría de las decisiones se realizan en niveles superiores, se permite cierta autonomía en niveles inferiores. Las recompensas y, a veces, los castigos se utilizan como principales estrategias de motivación.

#### Sistema III: Consultivo

En un clima consultivo, el control confía en su personal. Aunque las reglas y decisiones generalmente se establecen en la parte superior, a los subordinados se les permite tomar decisiones específicas en niveles más bajos. El comunicado principal es hacia abajo.



## Sistema IV: Participación grupal

En este sistema, la dirección tiene total confianza en su personal. Las tácticas de toma de decisiones están distribuidas e integradas por igual en todos los niveles de la organización. La comunicación fluye ahora no sólo hacia arriba y hacia abajo, sino también lateralmente.

### Clasificación de Martín

Martín (1999), dentro del ámbito académico, identifica las variedades más importantes de clima institucional con sus respectivas variaciones:

#### Clima autoritario

Autoritarismo explotador: similar al Sistema I de Likert, en el que la dirección indica una pérdida de aceptación por parte de los instructores y centraliza la toma de decisiones.

Autoritarismo paternalista: aquí, la dirección adopta una mentalidad condescendiente hacia los instructores, tomando la mayoría de las opciones, aunque permitiendo cierta autonomía en los niveles inferiores. Las recompensas y los castigos se utilizan como principal instrumento de motivación.



## Clima participativo

Consultivo: En un clima participativo consultivo, la dirección confía en sus profesores y les permite tomar decisiones más precisas. El intercambio verbal fundamental es hacia abajo.

Participación grupal: En este dispositivo, el control confía plenamente en sus instructores, distribuyendo los métodos de selección en algún punto de la institución. La comunicación fluye hacia arriba, hacia abajo y lateralmente. Los empleados son motivados a través de una participación activa a establecer metas y evaluar el desempeño general en función de sus deseos, promoviendo así relaciones de amistad y acuerdo dentro de la empresa.

## Clima Institucional y Relaciones Interpersonales

En la vida cotidiana, las personas interactúan con personas que tienen diferentes puntos de vista y objetivos, lo que exige una sana convivencia para lograr un desarrollo personal e institucional eficiente. En el campo educativo las relaciones interpersonales deben basarse en la conversación asertiva que abarca tanto los medios digitales como las interacciones cara a cara, como los gestos, las expresiones faciales y corporales.

Silveira (2014), según Wong y Ramírez (2016), define las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre o más personas que permiten la expresión de emociones y críticas, brindando posibilidades de estudio y risa. Estas relaciones pueden generar tensiones, pero también constituyen una principal fuente



de enriquecimiento personal, social y profesional. En el contexto académico, estas interacciones permiten a los docentes interactuar definitiva o negativamente con sus colegas, inspirados a través de la personalidad, los valores y el entorno organizacional.

## Bases de las Relaciones Interpersonales

Silveira (2014) identifica cuatro principales:

- **Percepción:** La impresión que los demás tienen de uno mismo, que es fundamental para las relaciones.
- **Primera Impresión:** Determina el trato inicial y se basa en intereses individuales.
- **Simplificación:** Reducción de percepciones a aspectos parciales en lugar de un análisis completo del individuo.
- **Persistencia:** Mantenimiento de la primera impresión, confirmando las percepciones iniciales.

Las relaciones en las instituciones educativas pueden ser jerárquicas (entre directores y empleados), funcionales (horizontales y democráticas), cooperativas (enfocadas en la eficiencia) y tradicionales (entre docentes y estudiantes, donde el docente ejerce autoridad).

### 2.2.5 Influencias de las Relaciones Interpersonales durante la Pandemia

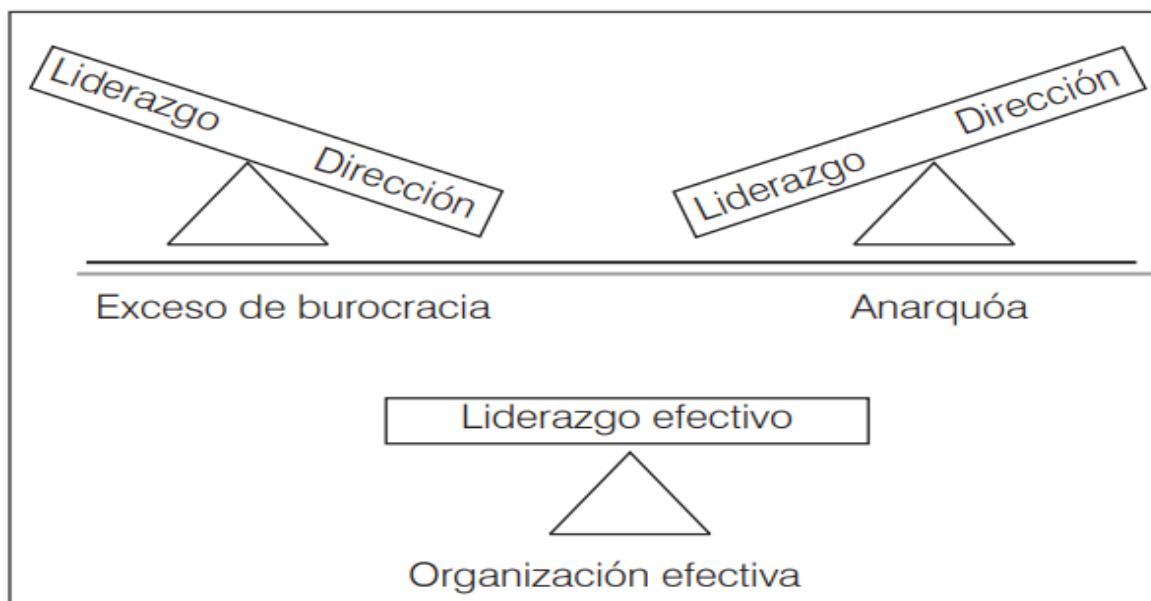
La pandemia ha resaltado la importancia del estado emocional en el trabajo remoto. El modelo HERO (Healthy & Resilient Organization) enfatiza la psicología

positiva para promover fortalezas en individuos y organizaciones. La Psicología Organizacional Positiva (POP) se enfoca en el funcionamiento óptimo y el bienestar psicosocial en el trabajo.

Según Pautt (2011), la principal tarea de un líder es enfocarse en resultados cualitativos, entretanto el director se centra en la continuación del trabajo del sistema, a veces a expensas del bienestar de los empleados.

Empero Warren Bennis identifica diferencias entre líderes y directivos, especialmente en cómo manejan el cambio y conducen a sus equipos hacia metas comunes, las cuales se observan: en la

**Figura 1.** Balanza del líder efectivo



**Nota:** Tomado de <http://www.scielo.org.co/68052011000100013#i4>



## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Clima Institucional**

El clima institucional es un constructo esencial para entender el ambiente de trabajo y las interacciones interpersonales al interior de una IE. Este marco conceptual explora las definiciones contemporáneas, las dimensiones fundamentales y la relevancia del clima institucional en el contexto educativo, apoyado en las contribuciones de autores recientes.

### **2.3.2 Definición de clima institucional**

El clima institucional hace referencia a la percepción colectiva de las partes de una organización acerca del ambiente laboral y las condiciones que influyen en su comportamiento y actitudes. Según Thapa, Cohen, Guffey y Higgins-D'Alessandro (2019), el clima institucional es la suma de cómo ven los individuos su ambiente de trabajo, incluyendo aspectos emocionales, sociales y organizacionales. Este concepto abarca las experiencias cotidianas y las interacciones dentro de la institución, afectando directamente la satisfacción, la motivación y el desempeño de sus miembros.

### **2.3.3 Dimensiones**

El clima corporativo se compone de variadas dimensiones que interactúan para crear el ambiente general de la organización. Estas dimensiones son clave para evaluar y mejorar el clima dentro de las instituciones educativas.



## 2.3.4 Entorno mental y social

La dimensión del entorno mental y social es un componente esencial del clima institucional que afecta directamente el bienestar, el rendimiento y la satisfacción de los estudiantes y el personal educativo. Comprender y mejorar esta dimensión es crucial para crear un ambiente educativo positivo y productivo. Las contribuciones recientes de autores como:

Wang y Degol, (2019), encuentran que los maestros y trabajadores administrativos que trabajan en un entorno mental y social positivo están más satisfechos con su trabajo y tienen una mayor probabilidad de permanecer en la institución. Esto contribuye a la estabilidad y continuidad del equipo educativo.

Bradshaw et al., al referirse al Capital Social nos dice que esta teoría, aplicada al entorno escolar, destaca la importancia de las redes de relaciones y la confianza entre los partes de la colectividad educativa. Bradshaw y otros, (2020) argumentan que el capital social fortalece la cohesión grupal y el apoyo emocional, mejorando el clima escolar.

Bear y otros (2020) proporcionan un marco conceptual sólido para analizar y promover un entorno mental y social saludable en las instituciones educativas, así mismo nos dice que un entorno escolar que promueve el bienestar subjetivo de sus miembros es fundamental para un clima positivo.



### **2.3.5 Percepciones, actitudes y comportamientos**

La dimensión de percepciones, actitudes y comportamientos es fundamental para entender cómo los individuos dentro de una institución educativa perciben su entorno, desarrollan actitudes hacia él y actúan en consecuencia. Esta dimensión abarca una variedad de factores psicológicos y sociales que influyen en la dinámica del clima institucional.

Las percepciones se refieren a cómo los individuos interpretan y entienden su entorno, las actitudes son disposiciones evaluativas hacia personas, objetos o situaciones, y los comportamientos son las acciones que resultan de estas percepciones y actitudes. Según Wang y Degol (2019), las percepciones, actitudes y comportamientos de las partes de la comunidad educativa desarrollan un papel crucial en la formación del clima corporativo y en la eficacia de la experiencia docente.

### **2.3.6 Motivación del desempeño general**

La motivación del desempeño general es una dimensión compleja y multifacética que influye profundamente en el éxito académico y profesional. Comprender los factores que la impulsan, así como sus implicaciones, es esencial para crear entornos educativos que fomenten el compromiso y la excelencia.

Ryan y Deci (2020) argumentan que la motivación intrínseca surge del interés inherente y el disfrute de la actividad en sí misma. Los estudiantes y el personal que están intrínsecamente motivados tienden a ser más creativos, persistentes y comprometidos con su trabajo.



### **2.3.7 Conjunto de tácticas, políticas y acciones**

La dimensión de tácticas, políticas y acciones se refiere a las estrategias y medidas implementadas por una institución educativa para alcanzar sus objetivos y mejorar su funcionamiento. Esta dimensión incluye una variedad de elementos que van desde políticas formales hasta tácticas informales y acciones específicas llevadas a cabo por los actores educativos.

El conjunto de tácticas, políticas y acciones abarca todas las decisiones y medidas adoptadas por una institución para guiar y mejorar su operación. Según Fullan y Quinn (2020), estas estrategias deben estar alineadas con los objetivos institucionales y deben ser coherentes para generar un impacto positivo. Las políticas proporcionan un marco formal y estructurado, mientras que las tácticas y acciones implican decisiones y actividades específicas que se implementan a nivel operativo.

### **2.3.8 Manejo correcto de los recursos humanos, monetarios y materiales**

El manejo correcto del personal, monetarios y materiales es una dimensión crucial en la gestión institucional, especialmente en el contexto educativo. Esta dimensión incluye la gestión eficiente y efectiva de los recursos disponibles para lograr objetivos institucionales, mejorar el desempeño y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

La administración correcta de los capitales humanos, monetarios y materiales implica la proyección, organización, orientación y vigilancia de todos los recursos utilizables para optimizar su uso y maximizar los resultados institucionales. Según



Kaplan y Norton (2020), una gestión adecuada de estos recursos es fundamental para el éxito de cualquier organización, incluida la educativa. Esta dimensión incluye la gestión del personal (recursos humanos), la administración financiera (recursos monetarios) y la gestión de infraestructura y materiales (recursos materiales).

### **2.3.9 Garantiza el buen funcionamiento de la institución**

La dimensión se refiere a la implementación de procesos, prácticas y sistemas que aseguran la operación efectiva y eficiente de una organización educativa. Este enfoque integral busca mantener la estabilidad operativa, mejorar la eficacia educacional y asegurar la complacencia de todos los integrantes de los estamentos educativos.

Asegurar el adecuado funcionamiento de la institución incluye el establecimiento y mantenimiento de procesos administrativos, académicos y operativos que aseguren el logro de los objetivos institucionales. Según Fullan y Quinn (2020), el buen funcionamiento requiere coherencia de las políticas, una gestión eficaz de los recursos y una respuesta a las necesidades cambiantes del entorno educativo.



## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Enfoque aplicado al estudio.

Cuantitativo que es una metodología rigurosa y objetiva que permite recolectar y analizar datos numéricos para describir fenómenos, establecer relaciones y probar teorías. Su precisión, capacidad de generalización y replicabilidad lo hacen indispensable en muchas áreas de investigación.

El enfoque cuantitativo se define como un método de investigación que utiliza el acopio y estudio de datos numéricos para describir fenómenos, establecer relaciones y probar teorías. Según Creswell y Creswell (2019), este enfoque se basa en la objetividad y la replicabilidad, utilizando instrumentos de medición estandarizados y técnicas estadísticas para analizar los datos.



## 3.2 Método Aplicado a la Investigación

Los métodos analítico y sintético son técnicas fundamentales en la investigación científica que permiten descomponer un fenómeno en sus partes constitutivas para comprenderlo mejor y, posteriormente, integrar dichas partes en un todo coherente. Ambos métodos son complementarios y se utilizan en diversas disciplinas para abordar problemas complejos y desarrollar teorías y modelos.

Esta metodología consiste en descomponer un fenómeno en sus componentes más simples para estudiar cada uno de ellos de manera detallada. Según Gutiérrez y Pérez (2019), este método permite identificar las características esenciales y las relaciones entre las partes de un todo, facilitando una razón profunda de la organización y el ejercicio del fenómeno investigado.

El método sintético, por otro lado, implica la integración de las partes analizadas para formar un todo coherente. Según Pérez y Sánchez (2019), este método permite reconstruir el fenómeno original a partir de sus componentes, facilitando una comprensión holística y la generación de nuevas ideas y suposiciones.

## 3.3 Tipo aplicado a la Investigación

Descriptiva; es una metodología que se enfoca en describir las características de un fenómeno o población de manera precisa y sistemática. Este tipo de investigación es fundamental para comprender "qué" ocurre en una situación específica, sin centrarse en el "por qué" o en las relaciones causales.



La investigación descriptiva no es otra cosa que un estudio que tiene como objetivo describir de manera detallada las características, propiedades y comportamientos de un problema específico. A decir de Hernández, y otros (2020), estas investigaciones se caracterizan por desarrollar un enfoque en la observación, el registro y la descripción de aspectos específicos de la realidad sin manipular variables.

### **3.4 Nivel de Investigación**

Explicativa; estas investigaciones se centran en comprender las causas y efectos de los fenómenos, también en explicar las correlaciones entre variables. Este tipo de investigación va más allá de la descripción y la exploración, buscando establecer explicaciones detalladas y fundamentadas sobre por qué y cómo ocurren ciertos fenómenos.

La investigación explicativa se define como un tipo de estudio que tiene como objetivo identificar las causas y efectos de un fenómeno y explicar las relaciones entre las variables involucradas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2020), este nivel de investigación busca proporcionar una comprensión profunda y detallada de los mecanismos subyacentes a los fenómenos observados, estableciendo relaciones causales y explicativas.

### **3.5 Diseño de Investigación**

No experimental es una metodología que se utiliza cuando el estudioso no manipula deliberadamente las variables para observar sus consecuencias en las variables dependientes, sino que observa los hechos, así como ocurren en su medio



originario. Este enfoque es fundamental en muchas disciplinas, especialmente cuando la manipulación experimental no es posible.

Además, podemos decir que es una estrategia metodológica que permite al investigador observar y analizar fenómenos sin intervenir ni manipular las variables involucradas. Según Hernández, y otros (2020), este diseño se centra en la observación de variables en su entorno natural y en el análisis de las relaciones entre ellas tal como se presentan.

### 3.6 Población y muestra

#### 3.6.1 Población

**Tabla 2.** Población

IE	Directores	Subdirectores	profesores	Total
1121- 71014 Manuel Núñez Butron	1	2	61	64
1122 – 71016 María Auxiliadora	1	2	55	58
<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>116</b>	<b>122</b>
<b>Total</b>		<b>122</b>		

**Nota:** extraído de estadística del Ministerio de educación.

En su composición la población universal está compuesto por 122 sujetos de investigación distribuidos conforme al cuadro precedente.



### 3.6.2 Muestra

Considerando que la población es finita se tomará la siguiente fórmula para el cálculo.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(N - 1)e^2 + Z^2 pq}$$

Despejando:

n: muestra

N: población → 122

Z: nivel de confianza al 95% → 1.96

p: probabilidad de éxito → 0.5

q: probabilidad de fracaso → 0.5

e: error máximo aceptado → 5% = 0.05

reemplazando valores:

$$= \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(122)}{(122 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 93$$



## **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **3.7.1 Técnicas de la investigación**

La técnica principal utilizada en esta investigación será la encuesta, la cual es efectiva para recopilar datos sin alterar el entorno. El instrumento seleccionado para la recolección de datos será el cuestionario. Se emplearán dos cuestionarios específicos para medir cada una de las variables de estudio.

### **3.7.2 Instrumentos de la Investigación**

Los cuestionarios utilizados en este estudio fueron desarrollados por otro autor y validados por tres profesionales con al menos un grado de maestría. Sin embargo, para garantizar la validez de los cuestionarios utilizados en esta investigación, se llevará a cabo una evaluación adicional por parte de tres profesionales.

Para asegurar la confiabilidad de los instrumentos, se utilizará análisis estadístico, en particular se empleará el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente es ampliamente reconocido por su capacidad para medir la consistencia interna de un test o escala, proporcionando así información sobre la fiabilidad del instrumento utilizado en la recolección de datos.

## **3.8 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación**

### **3.8.1 Validación de los Instrumentos**

El instrumento diseñado para la recolección de datos será evaluado por un panel de tres expertos, todos ellos docentes investigadores de la universidad con al menos un grado

de maestría. Estos profesionales proporcionarán su opinión basándose en una ficha de valoración específica, asegurando así la calidad y validez del instrumento.

### 3.8.2 Confiabilidad de los Instrumentos

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se utilizarán métodos estadísticos, específicamente el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente es empleado para determinar el grado de.

**Tabla 3** *Tabla de rangos de alfa de Cronbach*

Rango	Nivel de Confiabilidad	Interpretación
$\alpha \geq 0,90$	Excelente	Muy alta confiabilidad
$0,80 \leq \alpha < 0,90$	Buena	Alta confiabilidad
$0,70 \leq \alpha < 0,80$	Aceptable	Confiabilidad adecuada
$0,60 \leq \alpha < 0,70$	Cuestionable	Confiabilidad baja pero aceptable
$0,50 \leq \alpha < 0,60$	Pobre	Confiabilidad insuficiente
$\alpha < 0,50$	Inaceptable	Confiabilidad muy baja

Nota: Tomado de (Bonett & Wright, 2015)

**Tabla 4** *Tabla resumen*

		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Casos	Válido	93	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

**Nota:** Extraído del SPSS-26 elaborado por la investigadora



**Tabla 5 Estadística de confiabilidad**

Estadísticas	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	18

**Nota:** Hecho por la investigadora (SPSS)

### Interpretación

Estando a los resultados obtenido luego de someter los datos al estadígrafo SPSS-26 se ha obtenido un resultado de alfa de Cronbach de 0,987, y realizado la interpretación con el cuadro de rangos nos damos cuenta que nuestro resultado se encuentra ubicado en el rango  $\alpha \geq 0,90$  por lo tanto el nivel de confiabilidad es Excelente, interpretándose este resultado como Muy alta confiabilidad.

### 3.9 Diseño de la Estrategia para la Prueba de Hipótesis

Para poder realizar la prueba de las hipótesis planteadas en la investigación se usó el estadígrafo SPSS-26 cuyos datos luego de ser tabulados y extraídos de la encuesta han sido sometidos a las pruebas estadística de las variables independiente y dependiente, para ello se plantearon las hipótesis estadísticas nulas en contraposición a las estadísticas alternas y conforme a los resultados se rechazan las H planteadas y se admiten las otras.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación, Análisis e Interpretación de los Datos

Tablas inferenciales de recojo de información.

##### Dimensión 1 Entorno mental y social

Tabla 6

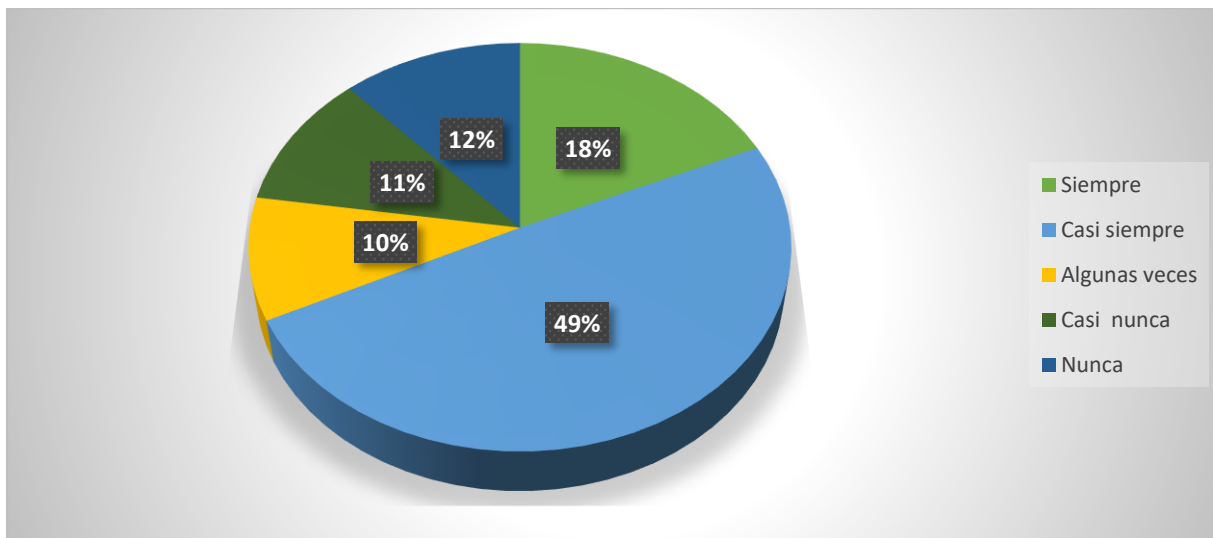
**Pregunta 1** *El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes*

	f	%
1 Siempre	17	18.28
2 Casi siempre	46	49.46
3 Algunas veces	9	9.68
4 Casi nunca	10	10.75
5 Nunca	11	11.83
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 2**

**Pregunta 1** El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes.



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.

### Paráfrasis

En la tabla 6. En referencia al planteamiento: El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes, las respuestas que se obtuvieron fue, en un 18.28% siempre afecta; así mismo el 49.46 % casi siempre afecta; sin embargo, el 9.68% algunas veces afecta; y el 10.83%, casi nunca afecta y 11.83% nunca afecta; en este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas han considerado que el clima laboral casi siempre afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes.

**Tabla 7**

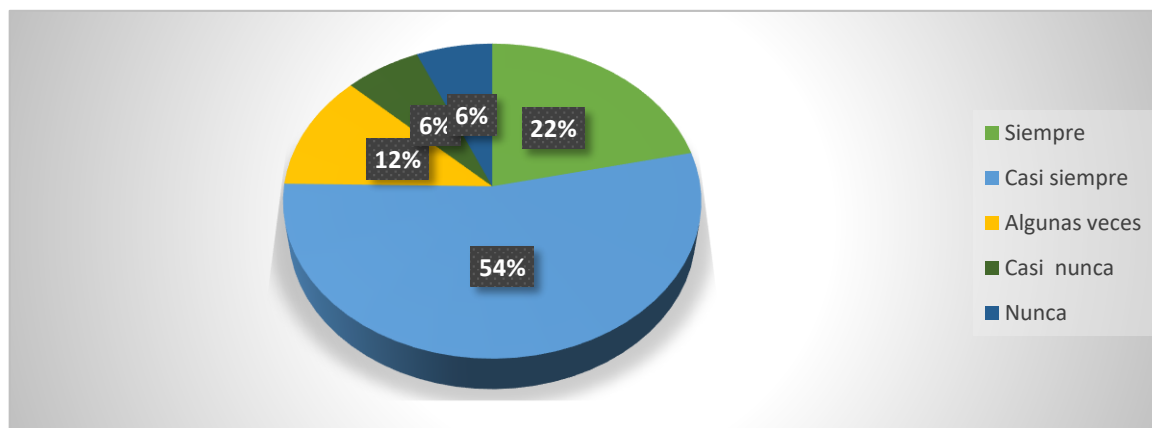
*Pregunta 2 El personal directivo no fomenta el buen clima laboral*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	20	<b>21.51</b>
<b>2</b> Casi siempre	50	<b>53.76</b>
<b>3</b> Algunas veces	11	<b>11.83</b>
<b>4</b> Casi nunca	6	<b>6.45</b>
<b>5</b> Nunca	6	<b>6.45</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100.00</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 3**

*pregunta 2* El personal directivo no fomenta el buen clima laboral.



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 7. frente al planteamiento: El personal directivo no fomenta el buen clima laboral, la respuesta que se obtuvieron fue en un 21.51% que siempre el personal directivo no fomenta; así mismo el 53.76% es casi siempre, el 11.83% indican que algunas veces; y 6.45% casi nunca y 6.45% nunca. en este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas han considerado que el personal directivo casi siempre no fomenta el buen clima laboral entre los docentes.

**Tabla 8**

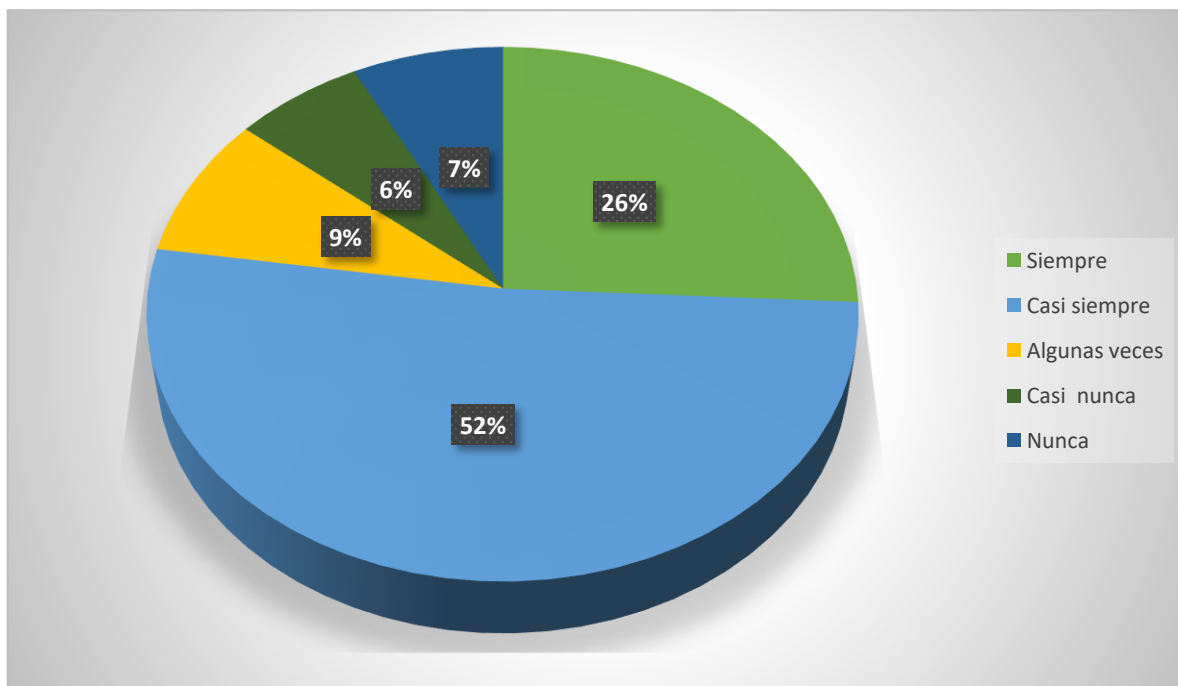
*Pregunta 3 En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	24	<b>25.81</b>
<b>2</b> Casi siempre	48	<b>51.61</b>
<b>3</b> Algunas veces	8	<b>8.60</b>
<b>4</b> Casi nunca	6	<b>6.45</b>
<b>5</b> Nunca	7	<b>7.53</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 4**

*Pregunta 3 En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

Del cuadro precedente número 8. Respecto al planteamiento se tiene: En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes, la respuesta que se han conseguido fue en un 25.81% siempre no es saludable; así mismo el 51.61 % respondieron que casi siempre; sin embargo, el 8.60% indican que algunas veces; y el 6.45% indican casi nunca; y el 7.53% manifiestan que nunca. en este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas han considerado que en su centro de trabajo que casi siempre el clima laboral no es saludable y por consiguiente afecta la salud mental y social del docente.

## Dimensión 2 Percepciones, actitudes y comportamientos

**Tabla 9**

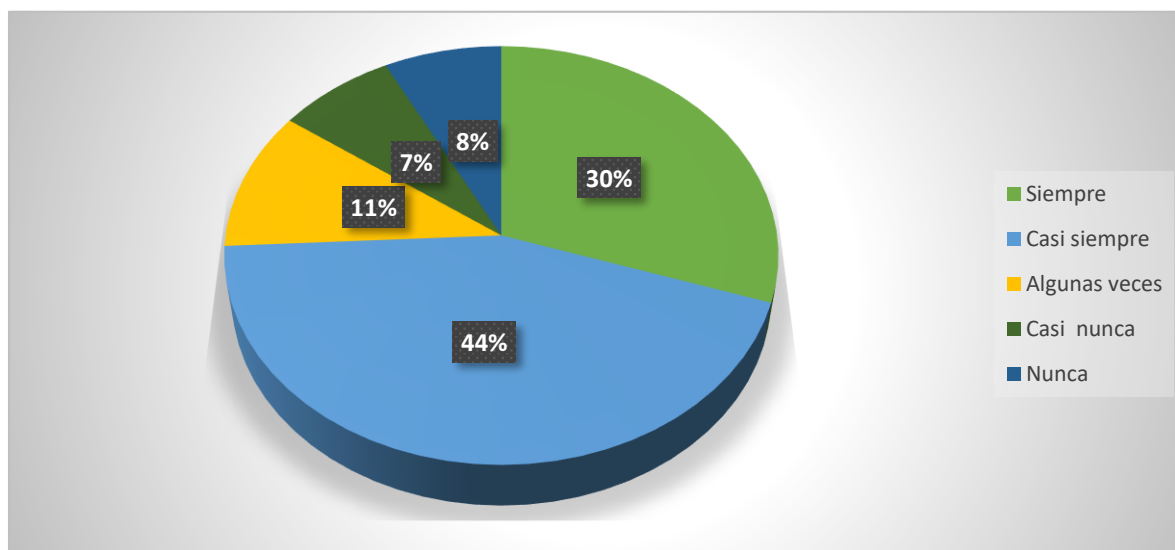
*Pregunta 4* *Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo*

	f	%
1 Siempre	28	30.11
2 Casi siempre	41	44.09
3 Algunas veces	10	10.75
4 Casi nunca	7	7.53
5 Nunca	7	7.53
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 5**

*Pregunta 4* *Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Interpretación y análisis

De conformidad a la tabla número 9. Al planteamiento: Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo, la respuesta que se han conseguido fue en un 30.11% se considera que siempre; así mismo el 44.09% indicaron que casi siempre; sin embargo, el 10.75% indicaron que algunas veces; y el 7.53% indican que casi nunca; y el 7.53% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indicaron que casi siempre es ineficaz la gestión institucional del personal directivo en su centro de trabajo.

**Tabla 10**

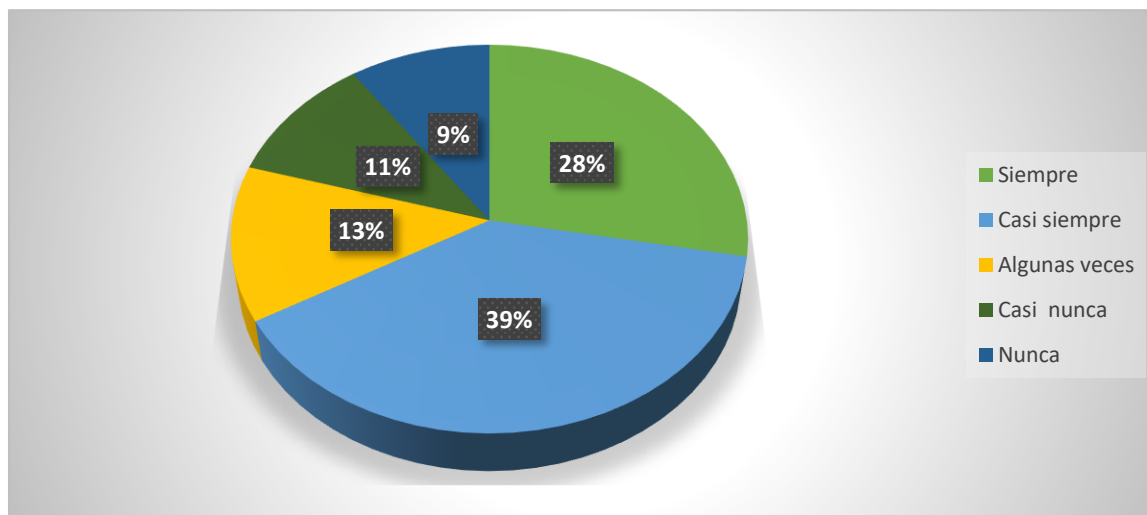
*Pregunta 5 El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente*

	f	%
1 Siempre	26	27.96
2 Casi siempre	36	38.71
3 Algunas veces	12	12.90
4 Casi nunca	10	10.75
5 Nunca	9	9.68
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 6**

*Pregunta 5 El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Interpretación y análisis

Las respuestas que se extraen de la tabla precedente 10. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente, la respuesta que se han conseguido fue en un 27.96% siempre influye; así mismo el 38.71 % se indica que siempre influye; sin embargo, el 12.90% algunas veces influye; y el 10.75% indica casi nunca influye; y el 9.68% nunca influye. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que en su mayoría de las respuestas indicaron que el clima institucional casi siempre influye positivamente en la motivación y compromiso con la labor del docente.

Tabla 11

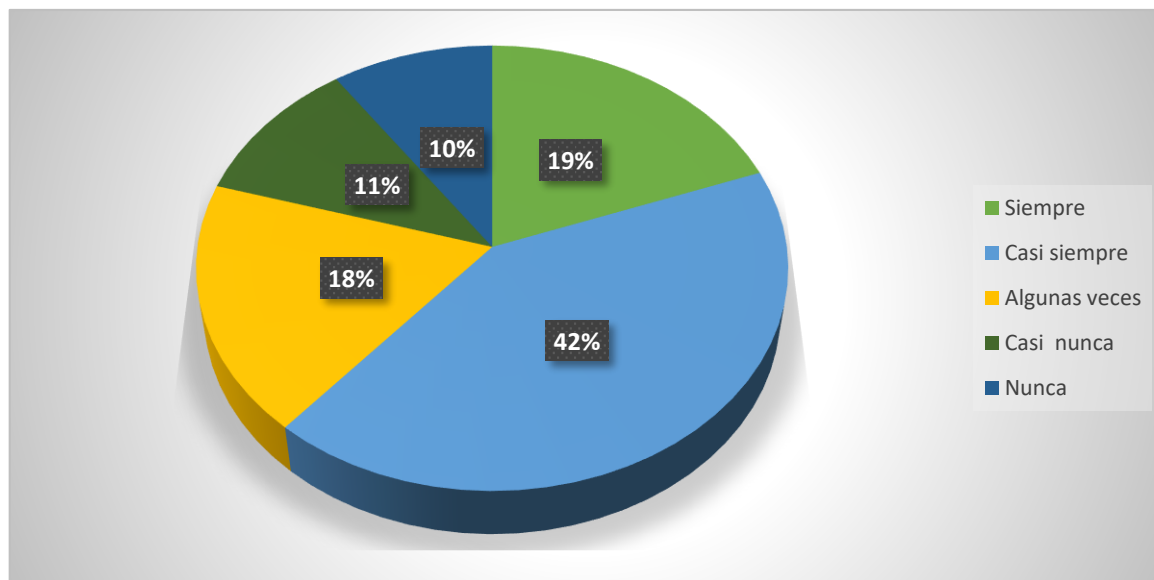
*Pregunta 6 El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.*

	f	%
1 Siempre	18	19.35
2 Casi siempre	39	41.94
3 Algunas veces	17	18.28
4 Casi nunca	10	10.75
5 Nunca	9	9.68
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

Figura 7

*Pregunta 6 El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Interpretación y análisis

Las frecuencias de las respuestas en la tabla número 11. Respecto al planteamiento: El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional, la respuesta que se han conseguido fue en un 19.35% siempre influye; así mismo el 41.94 % indican que casi siempre influye; sin embargo, el 18.28% indicaron que algunas veces influyen; y el 10.75% casi nunca influye; y otro 9.68% nunca influye. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indicaron que el comportamiento del docente siempre influye en el clima laboral y en la gestión institucional.

## Dimensión 3 Motivación del desempeño genera

**Tabla 12**

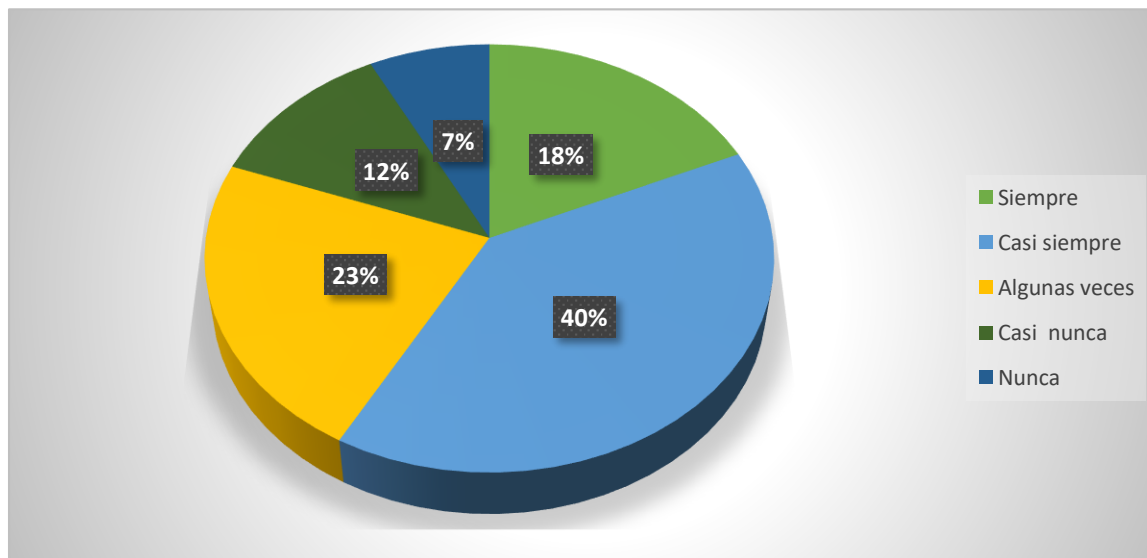
*Pregunta 7 Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente*

	f	%
1 Siempre	17	18.28
2 Casi siempre	37	39.78
3 Algunas veces	21	22.58
4 Casi nunca	11	11.83
5 Nunca	7	7.53
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 8**

*Pregunta 7 Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En relación a la tabla 12. se posee: Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente, la respuesta que se han conseguido fue en un 18.28% siempre motiva; así mismo el 39.78% casi siempre motiva; sin embargo, el 22.58% algunas veces motiva; y el 11.83% casi nunca motiva; y el 7.53% nunca motiva. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indicaron que un buen clima institucional casi siempre motiva el trabajo eficaz del maestro.

**Tabla 13**

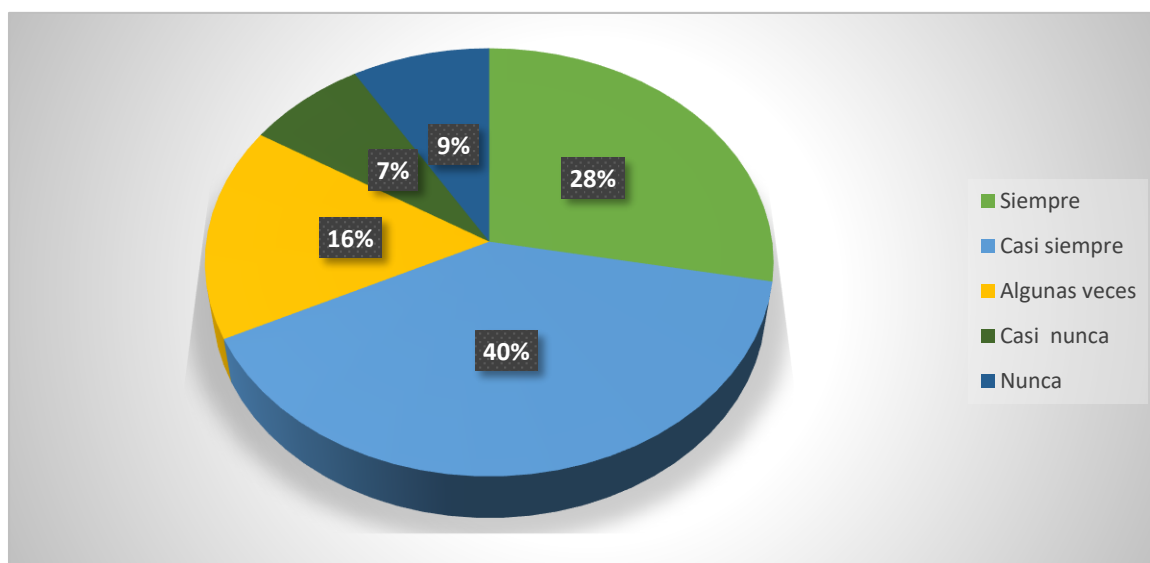
*Pregunta 8 El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente.*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	26	<b>27.96</b>
<b>2</b> Casi siempre	37	<b>39.78</b>
<b>3</b> Algunas veces	15	<b>16.13</b>
<b>4</b> Casi nunca	7	<b>7.53</b>
<b>5</b> Nunca	8	<b>8.60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 9**

*Pregunta 8 El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En tabla 13. Se plantea: El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente, la respuesta que se han conseguido fue en un 27.96% que siempre afecta; así mismo el 39.78 % casi siempre afecta; sin embargo, el 16.13% indican que algunas veces afecta; y el 7.53% indican casi nunca afecta; y el 8.60% nunca afecta. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas fueron en que el clima laboral negativo casi siempre afecta fuertemente el nivel motivacional del docente.

**Tabla 14**

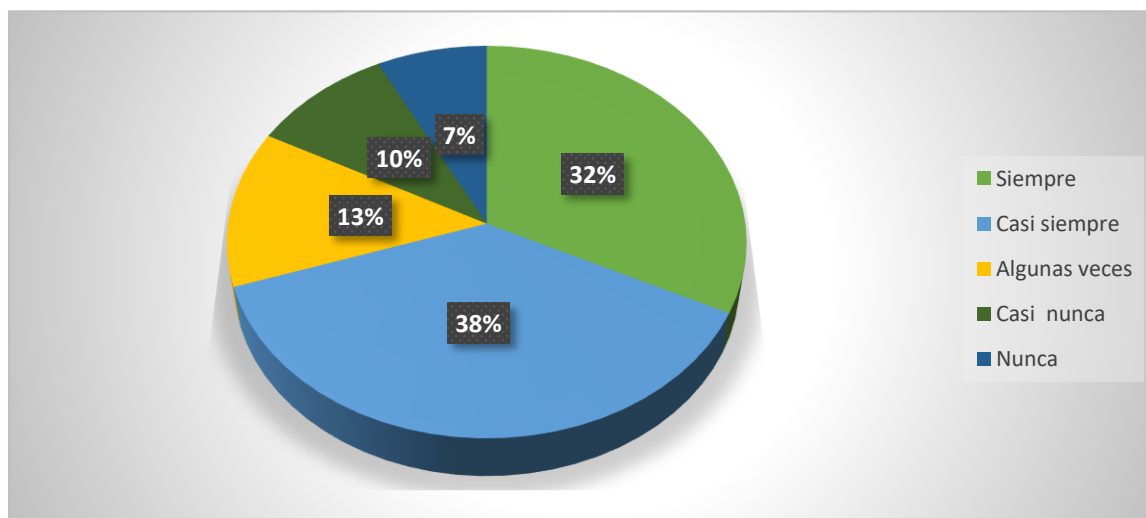
*Pregunta 9 El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.*

	f	%
1 Siempre	30	32.26
2 Casi siempre	35	37.63
3 Algunas veces	12	12.90
4 Casi nunca	9	9.68
5 Nunca	7	7.53
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 10**

**Pregunta 9** El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 14. referente al planteamiento: El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional, la respuesta que se han conseguido fue en un 32.26% siempre afecta; así mismo el 37.63 % indican que casi siempre afecta; sin embargo, el 12.90% indicaron que algunas veces afecta; y 9.68% indican que casi nunca afecta; y 7.53% que nunca afecta. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas nos indica que el nivel negativo de la motivación del docente casi siempre afecta la gestión institucional.

## Dimensión 4 Conjunto de tácticas, políticas y acciones

**Tabla 15**

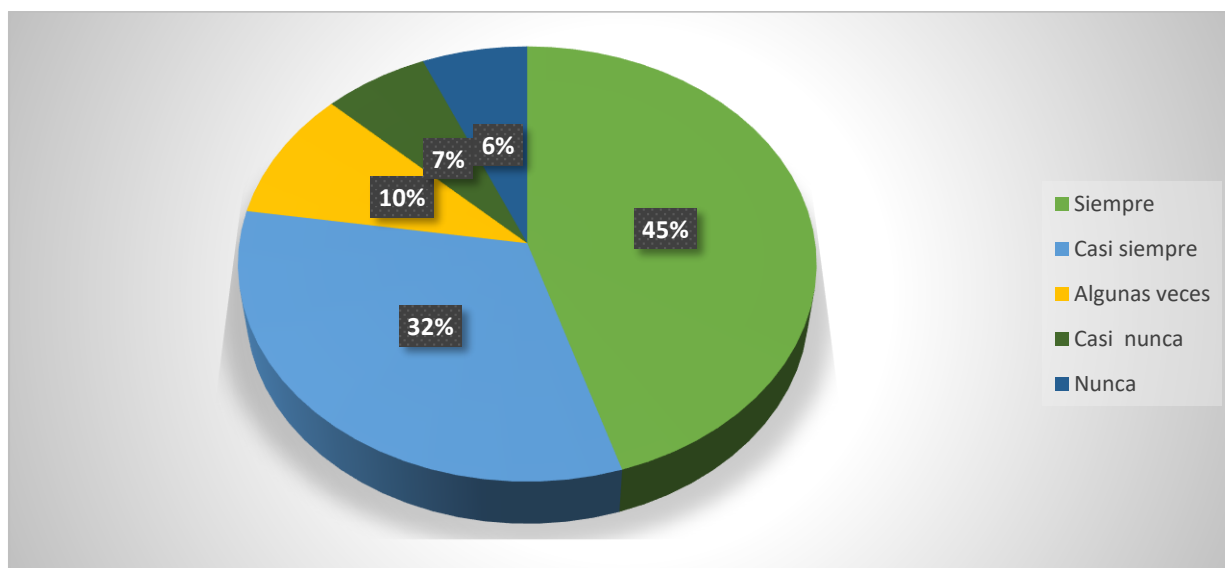
*Pregunta 10 En la gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable.*

	f	%
1 Siempre	42	45.16
2 Casi siempre	30	32.26
3 Algunas veces	9	9.68
4 Casi nunca	6	6.45
5 Nunca	6	6.45
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 11**

*Pregunta 10 En la gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

De la tabla 15. Al planteamiento: En la gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable, la respuesta que se han conseguido fue en un 45.16% siempre no hacen uso; así mismo el 32.26 % que casi siempre no hacen uso; sin embargo, el 9.68% algunas veces no hacen uso; y 6.45% indican casi nunca no hacen uso; y 6.45% nunca no hacen uso. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas dadas nos indican que en la gestión institucional los directivos siempre no hacen uso de estrategias que promuevan un entorno mental y social saludable.

**Tabla 16**

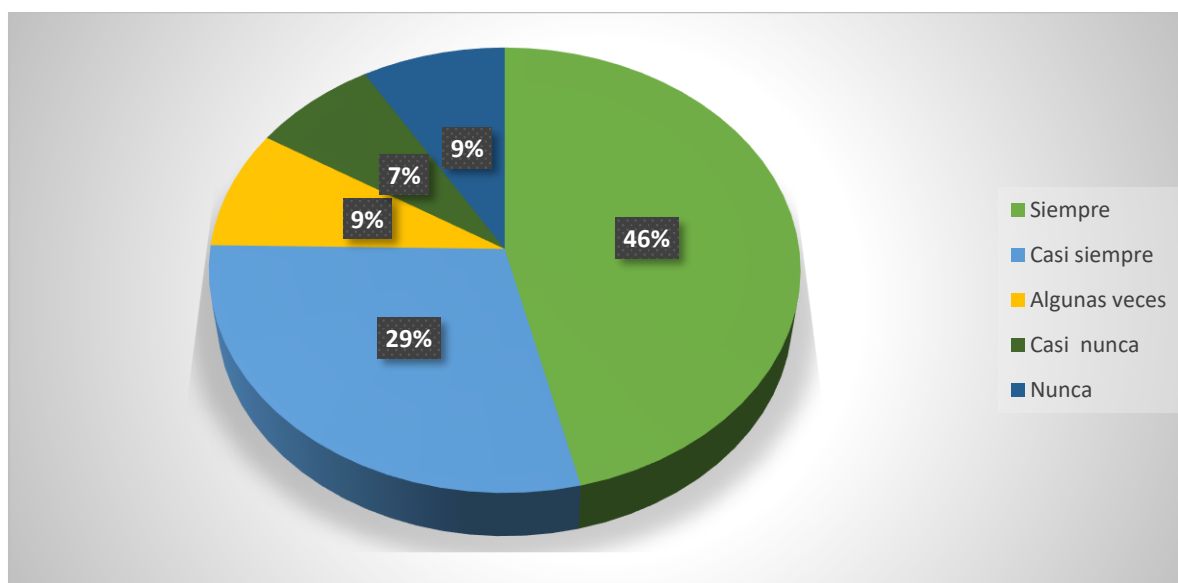
*Pregunta 11 Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente.*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	43	<b>46.24</b>
<b>2</b> Casi siempre	27	<b>29.03</b>
<b>3</b> Algunas veces	8	<b>8.60</b>
<b>4</b> Casi nunca	7	<b>7.53</b>
<b>5</b> Nunca	8	<b>8.60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 12**

*Pregunta 11 Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 16. Al planteamiento: Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente, la respuesta que se han conseguido fue en un 46.24% siempre; así mismo el 29.03 % casi siempre; sin embargo, el 8.60% algunas veces; y 7.53% indican casi nunca; y 8.60% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indican que siempre las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente.

**Tabla 17**

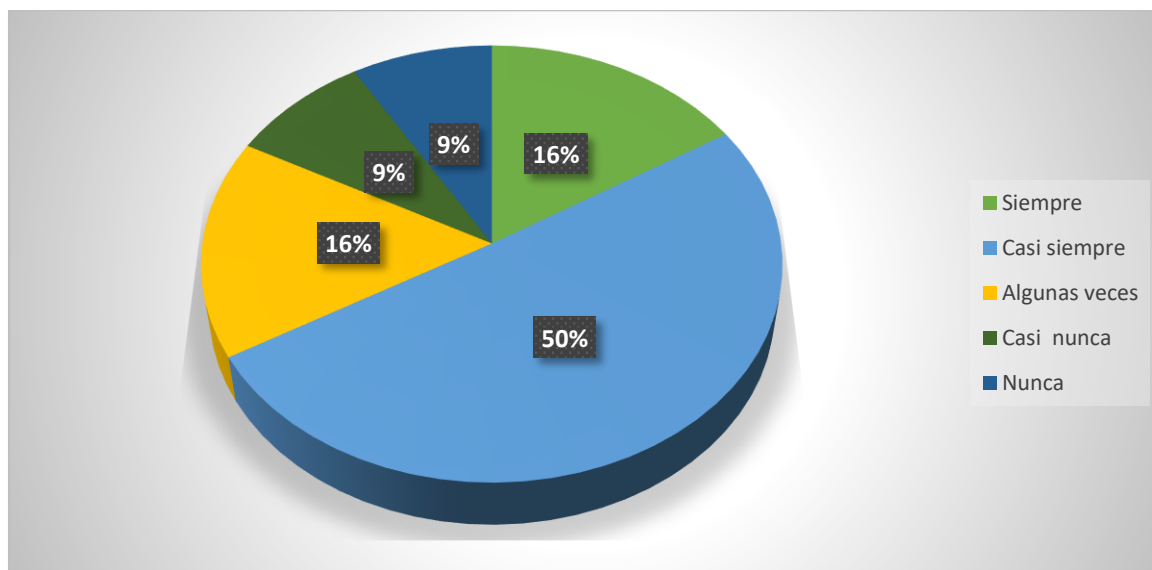
*Pregunta 12 Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	15	<b>16.13</b>
<b>2</b> Casi siempre	47	<b>50.54</b>
<b>3</b> Algunas veces	15	<b>16.13</b>
<b>4</b> Casi nunca	8	<b>8.60</b>
<b>5</b> Nunca	8	<b>8.60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 13**

*Pregunta 12 Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 17. Al planteamiento: Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes, la respuesta que se han conseguido fue en un 16.13% siempre; así mismo el 50.54 % evidenciaron casi siempre; sin embargo, el 16.13% algunas veces; y 8.60% indican casi nunca; y 8.60% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indicaron que casi siempre las políticas y acciones negativas, afectan el entorno mental y social de los docentes.

## Dimensión 5 Manejo correctamente los recursos humanos, monetarios y materiales

**Tabla 18**

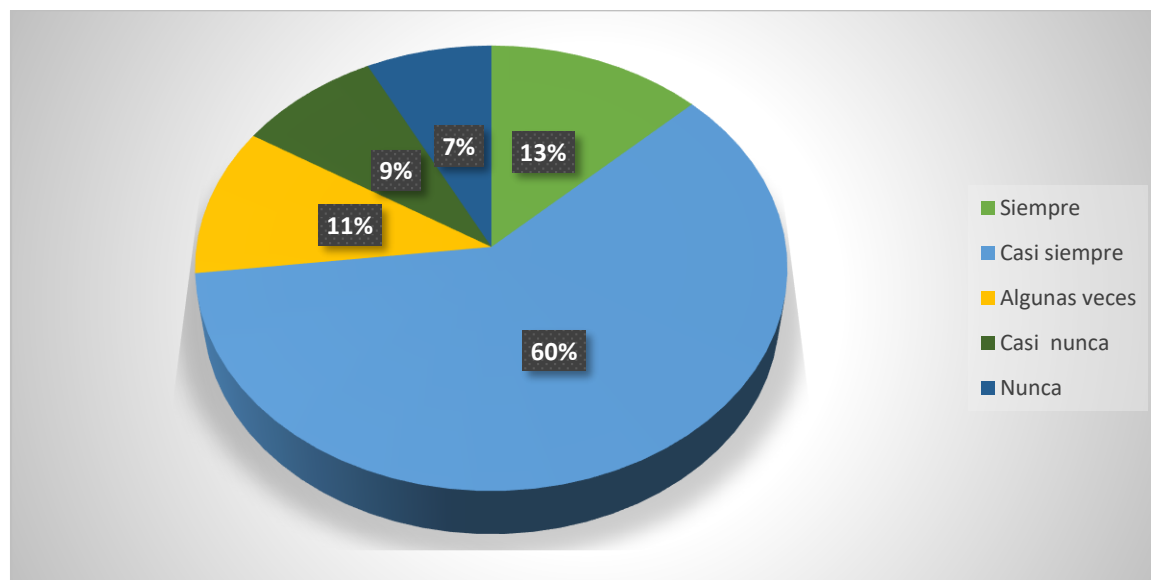
*Pregunta 13 La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional*

	f	%
1 Siempre	12	12.90
2 Casi siempre	56	60.22
3 Algunas veces	10	10.75
4 Casi nunca	8	8.60
5 Nunca	7	7.53
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 14**

*Pregunta 13 La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

De la tabla 18. Frente al planteamiento: La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional, la respuesta que se han conseguido fue en un 12.90% siempre influye; así mismo el 60.22 % casi siempre influye; sin embargo, el 10.75% algunas veces influye; y 8.60% indican casi nunca influye; y 7.53% nunca influye. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas manifiestan que casi siempre la gestión de los RR HH influye directamente en el clima institucional.

**Tabla 19**

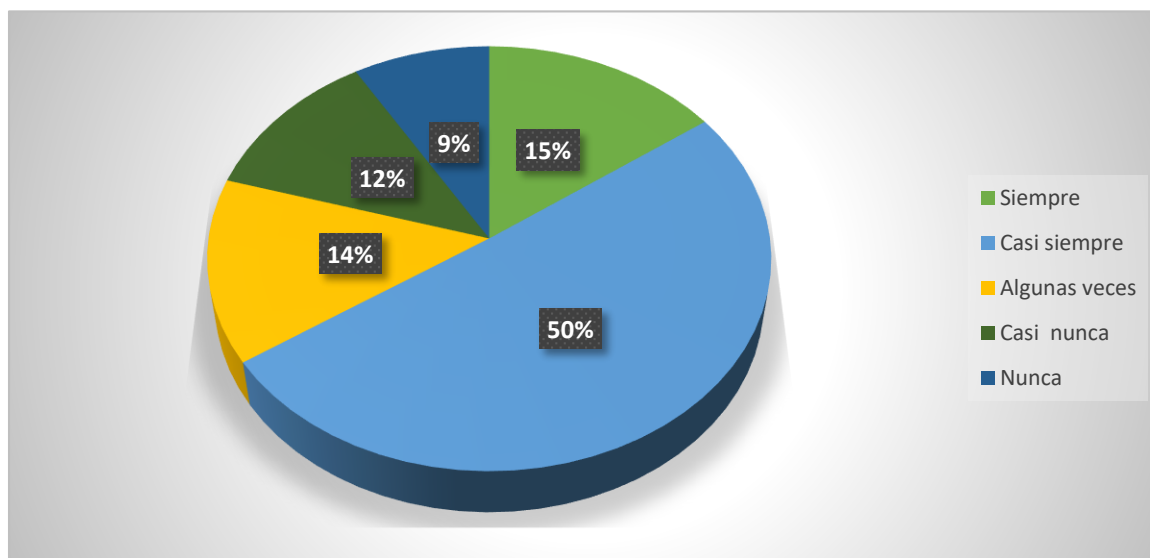
*Pregunta 14 El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional*

	f	%
1 Siempre	14	15.05
2 Casi siempre	47	50.54
3 Algunas veces	13	13.98
4 Casi nunca	11	11.83
5 Nunca	8	8.60
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 15**

*Pregunta 14 El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 19. Frente al planteamiento: El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional, la respuesta que se han conseguido fue en un 15.05% siempre afecta; así mismo el 50.54 % siempre afecta; sin embargo, el 13.98% algunas veces afecta; y 11.83% indican que casi nunca afecta; y 8.60% nunca afecta. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indican que casi siempre el mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional.

**Tabla 20**

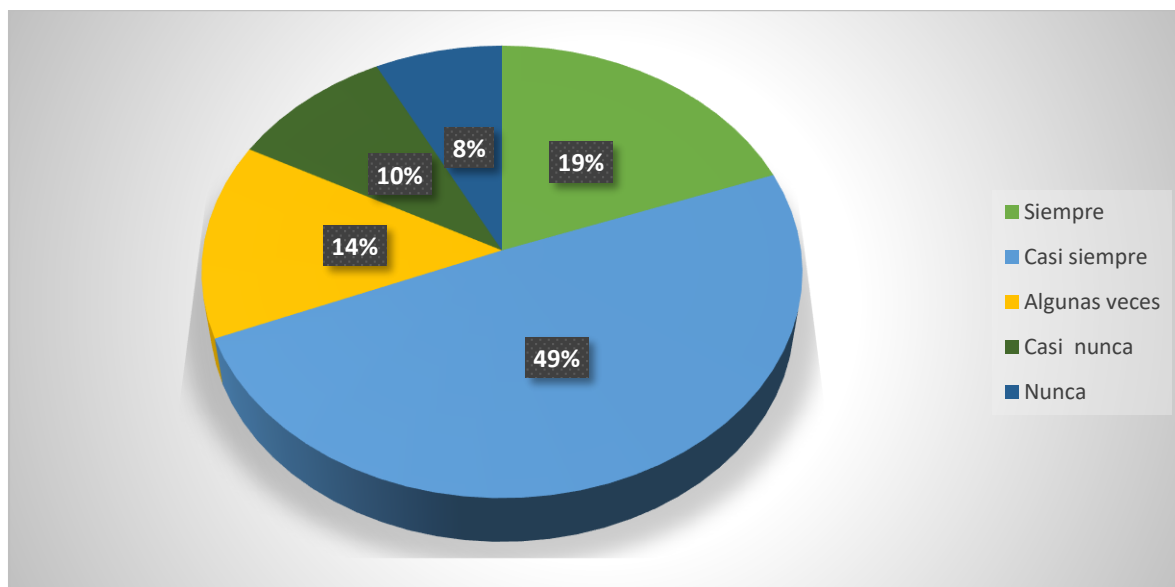
*Pregunta 15 El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	18	<b>19.35</b>
<b>2</b> Casi siempre	46	<b>49.46</b>
<b>3</b> Algunas veces	13	<b>13.98</b>
<b>4</b> Casi nunca	9	<b>9.68</b>
<b>5</b> Nunca	7	<b>7.53</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 16**

*Pregunta 15 El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 20. relacionado al planteamiento: El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente, la respuesta que se han conseguido fue en un 19.35% siempre afecta; así mismo el 49.46 % casi siempre afecta; sin embargo, el 13.98% algunas veces afecta; y 9.68% indican casi nunca afecta; y 7.53% nunca afecta. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas brindadas nos indica que el manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tienen un impacto negativo el mismo que casi siempre afecta el desempeño laboral del docente.

## Dimensión 6 Garantizar el buen funcionamiento de la institución.

**Tabla 21**

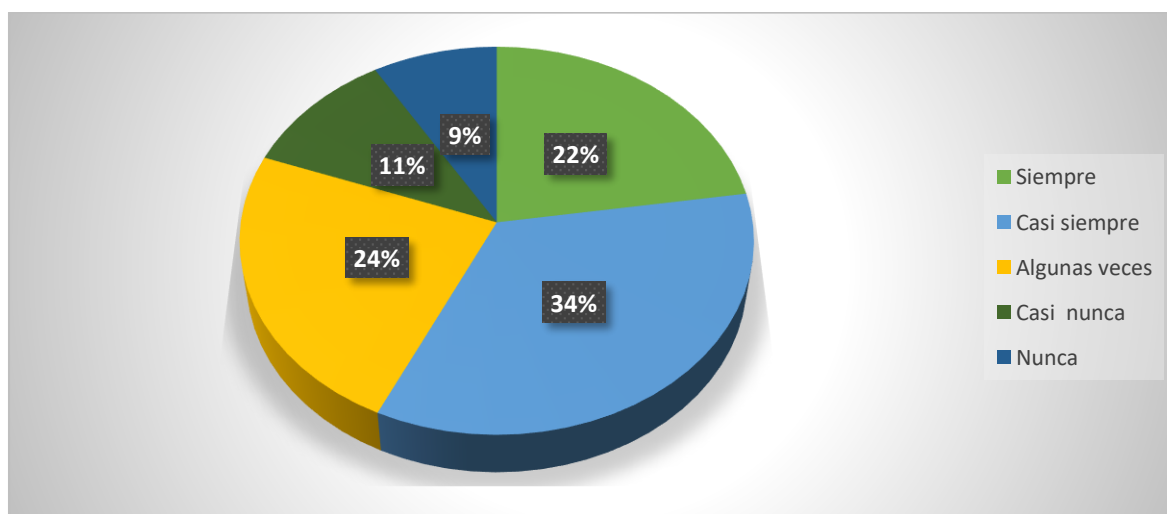
*Pregunta 16 El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores*

	f	%
1 Siempre	21	22.58
2 Casi siempre	32	34.41
3 Algunas veces	22	23.66
4 Casi nunca	10	10.75
5 Nunca	8	8.60
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 17**

*Pregunta 16 El personal directivo no promueve las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

En la tabla 21. referente al planteamiento: El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores, la respuesta que se han conseguido fue en un 22.58% siempre no promueve; así mismo el 34.41 % casi siempre no promueve; sin embargo, el 23.66% algunas veces; y 10.75% indican que casi nunca; y 8.60% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas indicadas fueron que el personal directivo casi siempre no promueve las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores.

**Tabla 22**

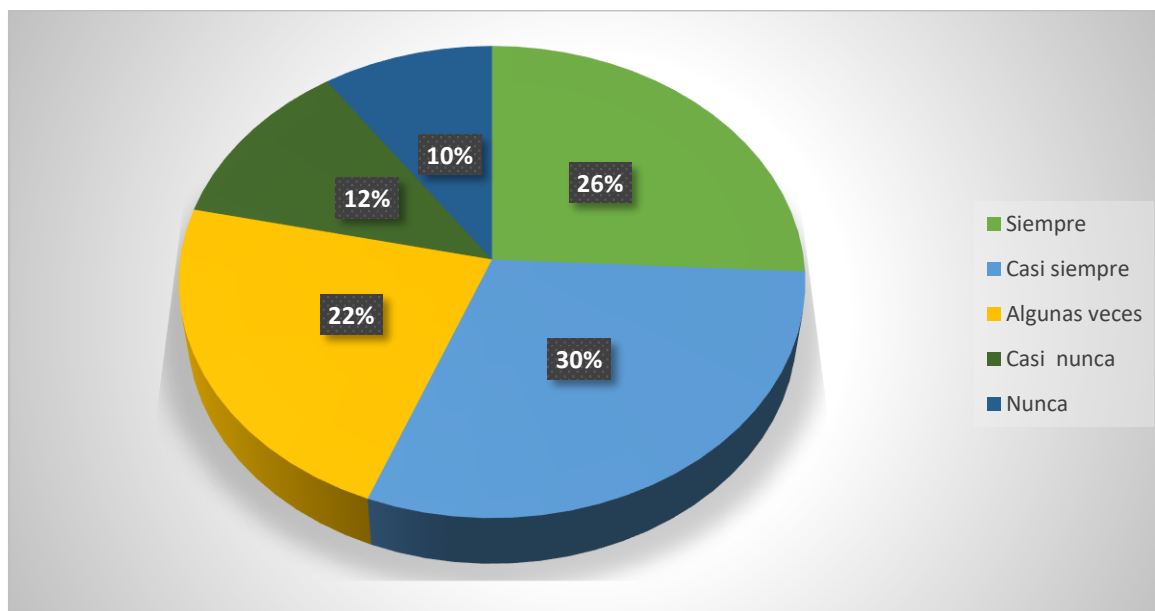
*Pregunta 17 Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.*

	f	%
1 Siempre	24	25.81
2 Casi siempre	28	30.11
3 Algunas veces	21	22.58
4 Casi nunca	11	11.83
5 Nunca	9	9.68
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 18**

*Pregunta 17 Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Paráfrasis

La tabla 22. En el planteamiento: Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional, la respuesta que se han conseguido fue en un 25.81% siempre ayudan; así mismo el 30.11 % casi siempre; sin embargo, el 22.58% algunas veces; y 11.83% indican casi nunca; y 9.68% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas dadas por los encuestados indicaron que las jornadas laborales casi siempre ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.

**Tabla 23**

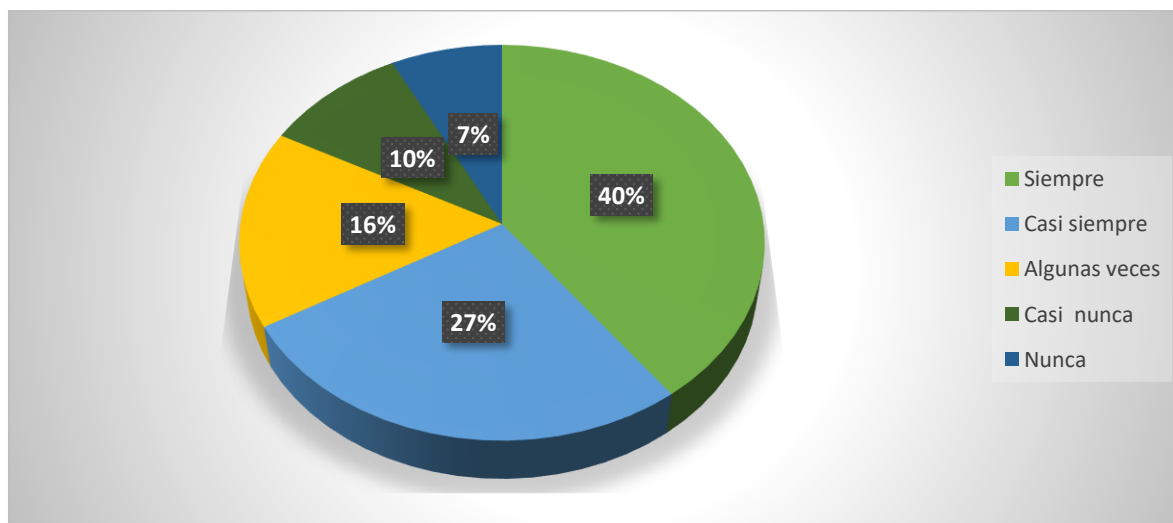
*Pregunta 18 Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.*

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b> Siempre	37	<b>39.78</b>
<b>2</b> Casi siempre	25	<b>26.88</b>
<b>3</b> Algunas veces	15	<b>16.13</b>
<b>4</b> Casi nunca	9	<b>9.68</b>
<b>5</b> Nunca	7	<b>7.53</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

**Nota:** Mostramos resumen de datos tabulados tomados del instrumento; elaborado por la investigadora.

**Figura 19**

*Pregunta 18 Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.*



**Nota:** Esta figura nos muestra la frecuencia porcentual acumulada hecho por la investigadora.



## Interpretación

De acuerdo a la tabla número 23. Respecto al planteamiento que se tiene: Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las IE debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo, la respuesta que se han conseguido fue en un 39.78% siempre; así mismo el 26.88 % casi siempre; sin embargo, el 16.13% algunas veces; y 9.68% indican casi nunca; y 7.53% nunca. En este ítem propuesto para nuestro trabajo de investigación, podemos ver que la gran mayoría de las respuestas dadas afirma que siempre la falta de liderazgo institucional y administrativo, nunca garantiza el buen funcionamiento de la institución educativa.

### 4.2 Prueba de Hipótesis

#### HG

**H<sub>0</sub>** El clima institucional no influye directamente en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**H<sub>1</sub>** El clima institucional influye directamente en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**Tabla 24**

*Resumen de procesamiento de casos*

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA INSTITUCIONAL *	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%
GESTIÓN INSTITUCIONAL						

**Nota:** extraído del estadígrafo SPSS – 26 elaborado por la investigadora

**Tabla 25**

*Tabla cruzada clima institucional gestión institucional*

**Tabla cruzada CLIMA INSTITUCIONAL\*GESTIÓN INSTITUCIONAL**

		GESTIÓN INSTITUCIONAL														
		9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	25
CLIMA INSTITUCIONAL	9 Recuento	11	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	1,9	,3	,2	,2	,6	,6	,2	1,1	4,2	,3	,2	,2	,5	,2	,2
	% del total	11,8%	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	% del total	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
43	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
45	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Recuento	,3	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,2	,6	,0	,0	,0	,1	,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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
			%	%	%	%	%	%	%		%	%	%	%	%	%
Total	Recuento	12	2	1	1	4	4	1	7	26	2	1	1	3	1	1
	esperado	12,0	2,0	1,0	1,0	4,0	4,0	1,0	7,0	26,0	2,0	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0
	% del total	12,9%	2,2%	1,1%	1,1%	4,3%	4,3%	1,1%	7,5%	28,0%	2,2%	1,1%	1,1%	3,2%	1,1%	1,1%
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

**Nota:** tomado del estadígrafo SPSS – 26

## Tabla 26

### Prueba de $\chi^2$ HG

#### Prueba de chi2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1110,428 <sup>a</sup>	552	,000
Razón de verosimilitud	375,127	552	1,000
Asociación lineal por lineal	87,229	1	,000
N de casos válidos	93		

**Nota:** tomado del estadígrafo SPSS – 26

### Interpretación

Los resultados obtenidos en la prueba muestran un valor de 0,000, que es estadísticamente inferior a 0,05. Este resultado nos permite rechazar la especulación nula y darnos cuenta de la hipótesis propuesta dentro de la investigación. En consecuencia, se concluye que el clima institucional tiene un impacto inmediato en el

control institucional de los establecimientos académicos públicos de primaria en el distrito de Juliaca.

### Tabla 27

*Factor de contingencia HG*

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,961	,000
N de casos válidos		93	

**Nota:** extraído del estadígrafo SPSS – 26

#### Interpretación

La tabla proporciona un coeficiente de contingencia de 0,961 y una significancia aproximada de 0,000, que es sin duda inferior al costo p de 0,05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula y darnos cuenta de las especulaciones planteadas dentro de la investigación. Por lo tanto, se reafirma que el clima institucional tiene un impacto inmediato en la gestión institucional de los establecimientos educativos públicos número uno del distrito de Juliaca.

#### Prueba de la hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>** El entorno mental y social no influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**H<sub>1</sub>** El entorno mental y social influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**Tabla 28**

*Síntesis de casos*

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Entorno mental y social * GESTIÓN INSTITUCIONAL	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

**Nota:** tomado del estadígrafo usado y hecho por la investigadora

**Tabla 29**

*Tabla cruzada entorno mental y social\*gestión institucional*

Tabla cruzada Entorno mental y social\*GESTIÓN INSTITUCIONAL

			GESTIÓN INSTITUCIONAL		
			9	10	11
Entorno mental y social	Algunas veces	Recuento	11	2	1
		Recuento E	1,9	,3	,2
		%	11,8%	2,2%	1,1%
	Casi nunca	Recuento	1	0	0
		Recuento E	,8	,1	,1
		%	1,1%	0,0%	0,0%
	Nunca	Recuento	0	0	0
		Recuento E	,1	,0	,0
		%	0,0%	0,0%	0,0%
6	Recuento	0	0	0	
	Recuento E	5,3	,9	,4	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	
8	Recuento	0	0	0	

	Recuento E	,5	,1	,0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
9	Recuento	0	0	0
	Recuento E	1,3	,2	,1
	%	0,0%	0,0%	0,0%
10	Recuento	0	0	0
	Recuento E	,3	,0	,0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
11	Recuento	0	0	0
	Recuento E	,1	,0	,0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
12	Recuento	0	0	0
	Recuento E	1,2	,2	,1
	%	0,0%	0,0%	0,0%
15	Recuento	0	0	0
	Recuento E	,5	,1	,0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	12	2	1
	Recuento E	12,0	2,0	1,0
	%	12,9%	2,2%	1,1%

**Nota:** tomado del estadígrafo

### Tabla 30

*Prueba de Ji<sup>2</sup> HE1*

#### Pruebas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	451,405 <sup>a</sup>	207	,000
Razón de verosimilitud	263,608	207	,005
Asociación lineal por lineal	80,754	1	,000
N de casos válidos	93		

**Nota:** tomado del estadígrafo informático hecho por la investigadora.

### Interpretación

La prueba del Ji<sup>2</sup> de Pearson nos muestra un resultado de significación asintótica de 0,000 menor a 0,05 por ello refutamos la Ho y aceptamos la H1 del investigador con ello decimos que el entorno mental y social ejerce influencia positiva en la gestión institucional de las IEP del nivel primaria de Juliaca.

### Tabla 31

*Coefficiente de contingencia HE1*

		Medidas simétricas	
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,911	,000
N de casos válidos		93	

**Nota:** extraído del estadígrafo SPSS – 26

### Interpretación

El coeficiente de contingencia y su significación aproximada nos muestra un valor de 0,000 lo que claramente y estadísticamente es inferior a 0,05 con esto negamos la Ho y se acepta la H1 con lo cual el entorno mental y social ejerce influencia positiva en la gestión institucional de las IE públicas del nivel primaria de Juliaca.

### Prueba de la Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>** Las percepciones, actitudes y comportamientos de los maestros no influye directamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de del distrito de Juliaca, 2023.

**H<sub>1</sub>** Las percepciones, actitudes y comportamientos de los maestros influye directamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de del distrito de Juliaca, 2023.

**Tabla 32**

*Resumen*

### Resumen de procesamiento

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Percepciones, actitudes y comportamientos *	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%
GESTIÓN INSTITUCIONAL						

**Nota:** tomado del estadígrafo empleado; hecho por la investigadora

**Tabla 33**

*Prueba de X<sup>2</sup> HE2*

### Pruebas de chi<sup>2</sup>

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	584,691 <sup>a</sup>	207	,000
Razón de verosimilitud	305,167	207	,000
Asociación lineal por lineal	85,738	1	,000
N de casos válidos	93		

**Nota:** sacado del estadígrafo SPSS – 26

## Exégesis

La prueba de  $\chi^2$  como resultado nos muestra una significación bilateral de 0,000 es inferior a 0,05 con ello procedemos a refutar la  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$  planteada por el investigador en consecuencia aseveramos que las percepciones, actitudes y comportamientos de los maestros influyen rectamente en la gestión institucional de las IEP del nivel primaria de Juliaca.

### Tabla 34

*Coefficiente de contingencia HE2*

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,929	,000
N de casos válidos		93	

**Nota:** extraído del estadígrafo SPSS – 26 Hecho por la tesista

### Interpretación

La significancia aproximada del coeficiente de contingencia muestra un costo de 0,000, que estadísticamente es menor que 0,05. Por esta causa rechazamos la hipótesis nula y recibimos la hipótesis de oportunidad. Con esas consecuencias, podemos comprobar que las percepciones, actitudes y comportamientos de los docentes impactan directamente en la gestión institucional de los establecimientos públicos de educación primaria del distrito de Juliaca.

### Prueba de la HE 3

**H<sub>0</sub>** La motivación del desempeño general no influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

**H<sub>1</sub>** La motivación del desempeño general influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.

### Tabla 35

#### Resumen

#### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación del desempeño general * GESTIÓN INSTITUCIONAL	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

**Nota:** Tomado del estadígrafo SPSS – 26 elaborado por la investigadora

### Tabla 36

#### Prueba de $\chi^2$ HE3

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	581,687 <sup>a</sup>	207	,000
Razón de verosimilitud	298,054	207	,000



Asociación lineal por lineal	85,594	1	,000
N de casos válidos	93		

**Nota:** tomado del estadígrafo SPSS – 26 hecho por la tesista.

### Paráfrasis

Sometido los datos a la prueba de las hipótesis obtuvimos un resultado de chi2 de 0,000 menor a 0,05 con ello negamos la hipótesis estadística nula y aceptamos la hipótesis alternativa del investigador con estos resultados mencionamos que la motivación del desempeño general influye efectivamente en la gestión institucional de las IEP del nivel primaria de Juliaca.

### Tabla 37

#### *Coefficiente de contingencia*

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,929	,000
N de casos válidos		93	

**Nota:** extraído del estadígrafo SPSS – 26 elaborado por la investigadora

### Interpretación

La significancia aproximada del coeficiente de contingencia arroja un valor de 0,000, menor de 0,05. Por ello, refutamos la H0 y aceptamos la hipótesis de oportunidad. Estadísticamente, esto muestra que la motivación en el desempeño



estándar incide positivamente en el control institucional de los establecimientos educativos públicos de Juliaca.

### **4.3 Discusión de los Resultados**

El presente estudio, titulado "Clima institucional y su influencia en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Juliaca, 2023", tuvo como propósito determinar cómo el clima institucional afecta la gestión institucional en dichas escuelas. Para lograr este objetivo, se adoptó una metodología cuantitativa con un diseño correlacional. Se aplicaron instrumentos de medición validados y confiables, cuya confiabilidad fue confirmada estadísticamente con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.987, lo que indica una alta fiabilidad.

La hipótesis formulada fue que el clima institucional influye significativamente en la gestión institucional en las escuelas públicas de nivel primario en Juliaca. Los resultados de la prueba de hipótesis, con un valor p de 0.000, demuestran una relación significativa entre ambas variables. Este valor p, al ser menor a 0.05, indica que los resultados son estadísticamente significativos y no atribuibles al azar.

En cuanto a la gestión institucional, se observó que un clima institucional positivo, caracterizado por un ambiente de trabajo colaborativo, comunicación efectiva y apoyo mutuo entre el personal educativo, está asociado con una gestión más eficiente y efectiva. Los directores y gestores escolares que promueven un clima institucional positivo tienden a implementar políticas y estrategias de gestión más innovadoras y orientadas al logro de los objetivos educativos.



Por otro lado, un clima institucional negativo, donde prevalecen los conflictos, la falta de comunicación y el descontento del personal, se correlaciona con una gestión deficiente. Las instituciones con climas negativos muestran dificultades en la toma de decisiones, implementación de proyectos y en la consecución de metas educativas.

Los resultados del estudio confirman la hipótesis inicial, mostrando que el clima institucional tiene una influencia significativa en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Juliaca. Este hallazgo subraya la importancia de cultivar y mantener un clima institucional positivo como un componente esencial para mejorar la gestión educativa y, en última instancia, el rendimiento y la calidad educativa de las instituciones.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por Saldaña Pérez (2018), quien encontró que el clima institucional estaba significativamente correlacionado con el desempeño de los maestros, influenciado por diversos aspectos de los comportamientos tanto de los directores como de los docentes. Asimismo, coinciden con el estudio de Nurharani Selamat (2013), quien concluyó que el director juega un papel crucial en la creación y mantenimiento de un clima saludable en la institución, lo cual mejora el desempeño docente. Esto permite a los maestros alcanzar un alto nivel académico en la enseñanza de los alumnos.

Estos y otros estudios demuestran que un clima institucional favorable influye positivamente en la gestión institucional, que abarca tanto la gestión administrativa como la pedagógica. Si el clima institucional se ve perturbado, inevitablemente se afecta la gestión administrativa y pedagógica. Por lo tanto, para ofrecer una educación



de calidad con objetivos claros, es fundamental mantener un clima institucional adecuado, ya que este tiene un impacto directo en la gestión desarrollada en las instituciones educativas.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En este estudio, concluyo determinando la influencia significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Juliaca, 2023. Estadísticamente, a través de la prueba de hipótesis, se obtuvo un p valor de 0.000, que nos muestra una correspondencia significativa entre estas dos variables. Este valor, siendo menor a 0.05, muestra que un clima institucional positivo, caracterizado por un medio laboral colaborativo, una comunicación efectiva y un apoyo mutuo entre el personal docente y administrativo, se asocia con una gestión institucional más eficiente y efectiva. Las instituciones que cuentan con un clima institucional favorable tienden a implementar políticas de gestión más innovadoras, a tener una mejor predisposición de resolver los problemas y a alcanzar mejor los objetivos educativos establecidos.

**SEGUNDA:** En mi estudio he concluido y logrado analizar e Identificar el clima institucional existente en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Juliaca, 2023. Los resultados del análisis de datos estadísticamente revelaron un p valor de 0,000 menor a 0,05 lo que demuestra una relación fuerte y una amplia variabilidad en el clima institucional entre las diferentes instituciones educativas del distrito. Se identificaron varios factores clave que influyen en el clima institucional, como la calidad de la comunicación interna, la colaboración entre el



personal docente y administrativo, el liderazgo de los directivos y el nivel de satisfacción y motivación de los empleados.

Estos hallazgos subrayan la importancia de adoptar políticas y estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo. Las autoridades educativas y los directivos escolares deben enfocarse en mejorar estos aspectos para crear un clima institucional que favorezca no solo el bienestar del personal, sino también el rendimiento académico y la calidad educativa.

**TERCERA:** concluyo que el estudio logro identificar que la calidad de la gestión institucional en las IEP de nivel primario del distrito de Juliaca, 2023 varía significativamente, influenciada por factores como la eficiencia administrativa, el liderazgo directivo, con el concurso de la comunidad educativa, la planificación y evaluación continua y la gestión de recursos. Las instituciones que demostraron una gestión institucional de alta calidad compartieron características comunes, como un liderazgo efectivo, procesos administrativos claros, una fuerte participación de la comunidad educativa y una gestión eficiente de los recursos disponibles. Todo ello de acuerdo a las pruebas estadísticas que arrojan un p valor de 0,000 menor a 0,05; Estos hallazgos destacan la importancia de fortalecer estos aspectos para mejorar la calidad de la gestión institucional en las escuelas



**CUARTA:** El estudio confirmó una significancia estadística de 0.000 entre el clima institucional y la calidad de la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Juliaca, 2023. Un clima institucional positivo es fundamental para una gestión eficiente y efectiva, mientras que un clima institucional negativo puede obstaculizar el logro de los objetivos educativos y la calidad de la gestión. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover un clima institucional saludable y colaborativo en las escuelas como una estrategia esencial para mejorar la gestión institucional. Las autoridades educativas y los directivos escolares deben enfocarse en crear y mantener un ambiente de trabajo positivo que fomente la colaboración, la comunicación efectiva y el bienestar del personal.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda al Ministerio de Educación la creación y ejecución de políticas y presentaciones orientados a la mejora continua del clima institucional. Esto debe incluir la capacitación y el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los directivos, la participación activa de la comunidad educativa y el monitoreo constante del clima organizacional. Estas acciones contribuirán significativamente a elevar la calidad de la gestión institucional y, en consecuencia, a mejorar los resultados educativos en las instituciones del distrito de Juliaca.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la Dirección Regional de Educación y a las autoridades educativas escolares implementar programas de formación y desarrollo para directores y administradores, fomentar la participación activa de la comunidad educativa y asegurar una planificación estratégica y una evaluación continua de las prácticas de gestión. Estas medidas contribuirán a mejorar la calidad de la gestión institucional y, por ende, el rendimiento y la calidad educativa de las instituciones.

**TERCERA:** A la Unidad de Gestión Educativa se le recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima institucional y establecer programas de mejora continua. Esto permitirá mantener un ambiente escolar positivo y propicio para el aprendizaje y desarrollo de todos los miembros de la comunidad educativa.



**CUARTA:** Se recomienda a los directivos y a la plana directiva de las instituciones educativas de Juliaca implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo. Esto redundará en una gestión más eficaz y en mejores resultados educativos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Vargas, R. I., & Otuyemi-Rondero, E. O. (2 de Octubre de 2020). *La competencia digital es una necesidad permanente*. Retrieved 12 de Septiembre de 2022, from observatorio.tec.mx: <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/competencia-digital-una-necesidad-permanente>
- Almirón-Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo-Toriz, A. C., & García-Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4(4), 24-27. <https://doi.org/10.30827/Digibug.34629>
- Banco Mundial. (2020). *Covid-19: impacto en la educación y respuestas de política pública*. Grupo Banco Mundial.
- Barrioga Rodriguez, R. D. (2016). *clima organizacional en la universidad "Jaime Bausate Meza" Jesús María*.
- Barrios Gallegos, A. E. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica - Puno*.
- Bear, G. C., Yang, C., Mantz, L. S., & Harris, A. (2020). *Clima escolar y clima de aula: cuestiones conceptuales y de medición*.
- Belloch-Ortí, C. (s.f.). *Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.)*. Valencia, España: Universidad de Valencia.



- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). *Fiabilidad alfa de Cronbach: estimación de intervalos, prueba de hipótesis y planificación del tamaño de la muestra*. *Revista de comportamiento organizacional*, 36(1), 3-15. doi:10.1002.
- Bradshaw, C. P., Waasdorp, T. E., & Pas, E. T. (2020). *Un enfoque contextual para la implementación de intervenciones y apoyos para el comportamiento positivo en toda la escuela*. *Revisión de psicología escolar*.
- Bruner, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*.
- Business School. (11 de Septiembre de 2018). *Liderazgo directivo desde distintos enfoques*. Retrieved 12 de Septiembre de 2022, from grupoioe.es: <https://acortar.link/1STZt7>
- Calcina Calcina, Y. (2013). *el clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación UANCV - Perú 2012*.
- Calle-Honorio, D. (2021). *Liderazgo directivo y la calidad de servicio educativo de la I.E. 2060, Comas, 2021*. Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68277>
- Castillo, L., Lengua, C., & Perez Herrera, P. A. (2011). *Psicometrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educatico Colombiano Internacional*. Universidad de San buenaventura Medellin, Colombia., Medellin.



Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos (5ª ed.)*. Publicaciones SAGE.

Cusicuna-Alvarez, J. C. (2021). *Liderazgo directivo y su influencia con la gestión institucional de la instituciones educativas del nivel de educación secundaria distrito de Challabamba Paucartambo Cusco 2018*. Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez.  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7332>

De Toro, Á. (14 de Enero de 2022). *El liderazgo: factor clave del éxito empresarial*. Retrieved 12 de Septiembre de 2022, from Escuela de Negocios y Dirección:  
<https://acortar.link/raDcdD>

Diaz-Melo, M. E. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo directivo en la calidad de gestión educativa de las instituciones públicas de nivel secundaria del distrito de Puno en el año 2018*. Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]. Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez.  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4882>

Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2013). *NIVEL DE ASOCIACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS TÉCNICOS PRODUCTIVOS DE LA PROVINCIA DE MELGAR AYAVIRI-PERÚ, 2013*.

Edel, N. R., Garcia, S. A., & Casiano, B. R. (2007). *Clima y Compromiso organizacional*. Mexico.



- Edel-Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55110208>
- Endalia. (16 de Noviembre de 2021). *10 estilos de liderazgo empresarial más utilizados*. Retrieved 1 de Octubre de 2022, from [endalia.com: https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-empresarial-mas-utilizados/#6\\_liderazgo\\_laissez\\_faire](https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-empresarial-mas-utilizados/#6_liderazgo_laissez_faire)
- Espinoza-Díaz, Y. (2019). *Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia*. Estados Unidos: Redipe.
- Farré-Martí, J. M., & Lasheras-Pérez, M. G. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2020). *Los impulsores adecuados en acción para escuelas, distritos y sistemas*.
- Galván-Jara, I. N. (2021). Las clases virtuales durante la pandemia de COVID-19. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 24(3), 159. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33588/fem.243.1129>
- Garay-Oñate, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Madrid, España: [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40417/>



GCFGlobal. (2020). *¿Qué es la educación virtual?* Retrieved 7 de Agosto de 2022, from edu.gcfglobal.org: <https://edu.gcfglobal.org/es/educacion-virtual/que-es-la-educacion-virtual/1/>

Georgia Hispanic. (13 de Noviembre de 2020). *Los 8 estilos de liderazgo más comunes*. Retrieved 1 de Octubre de 2022, from ghcc.org: <https://ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/>

González-San Martín, J. C. (2020). *Liderazgo en contexto de crisis: estudio de caso en la gestión pedagógica de un equipo directivo en un colegio particular subvencionado*. Santiago, Chile: [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/61944>

Guevara, J. (2018). *Clima Organizacional del nivel de satisfaccion en la unidad Educativa Particular la Dolorosa*. Universidad andina Simon Bolivas, Ecuador, Ecuador.

Gutiérrez, A. M., & Pérez, L. R. (2019). *Fundamentos de Metodología de la Investigación Científica*.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la Investigación (7ª ed.)*. McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. México D.F.: Mc Graw Hill.



Huaccho Huaman, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas primarias del distrito de Llaylla -Satipo-2015.*

Huaman. (2014). *Clima Institucional y gestión institucional "Joaquin Capelo" La Merced Chanchamayo 2014.*

Huamanlazo-Beltrán, M. A. (2021). *Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo 2020.* Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63111>

Innovation Factory Institute. (15 de Abril de 2013). *¿Qué es el liderazgo transformacional? Fomentando el cambio y la creatividad.*  
innovationfactoryinstitute.com:  
<https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *El cuadro de mando integral: traducir la estrategia en acción.*

Laines-Ochoa, C. N. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque.* Chiclayo, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57819>

Maita-Díaz, D., Nolzco-Labajos, F. A., & Menacho-Carhuamaca, J. D. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. INNOVA*



Research Journal, 7(2), 1-15.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v7.n2.2022.1999>

Muñoz-Chávez, P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García-Contreras, R. (2022).

Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21-40.

<https://doi.org/10.22206/CYS.2022.V47I2.PP21-40>

Noriega-Gómez, M. G. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones.

*Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29.

[https://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)

Nurharani Selamat, N. Z. (2013). *La influencia del clima institucional en el desempeño docente del distrito de Klang (Malasia)*. Universidad de Alicante, Malasia.

Pacheco Rodríguez, M. G. (2018). Clima insitucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Univesridad de Guayaquil . *universidad y Sociedad*, 184-189.

Palma-Bautista, M. (2022). *Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021*. Lima, Perú:

[Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83190>

Pautt-Torres, G. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y*



*Reflexión*, 19(1), 213-228.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90922732013>

Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Mardones, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. *Interciencia*, 41(11), 748-756.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33948191004>

Pérez, J. M., & Sánchez, L. G. (2019). *Introducción a la Investigación Científica: Métodos y Técnicas*.

RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española, 23ava edición*. Retrieved 8 de Agosto de 2022, from [dle.rae.es](https://dle.rae.es): <https://dle.rae.es/liderazgo>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Motivación intrínseca y extrínseca desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación: definiciones, teoría, prácticas y direcciones futuras*.

Saccca Campos, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*.

Saldaña Pérez, R. O. (2018). *Clima Institucional y desempeño docente en una institución educativa de EBR de Cajamarca*.



Salinas Quispe , Y. (2017). *clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de juliaca en el año 2014.*

Sánchez-Luján, P. J., Asmat-Castro, J. A., & Miranda-Gerónimo, M. S. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. *Sendas*, 1(4), 38-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.47192/racs.v1i4.49>

Solarte García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnostico.* Universidad del Valle Cali, Colombia, Cali, colombia.

Sotelo-Broncano, G. C. (2021). *Liderazgo directivo y la aplicación de plataformas virtuales en docentes, Institución Educativa Los Jazmines del Naranjal, San Martín de Porres, 2021.* Lima, Perú: [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68532>

Tagiuri, R. (1968). *El copncepto de clima organizacional.*

Universidad Nacional de Ingeniería. (s.f.). *Tipos de liderazgo y sus características.*

Retrieved 1 de Octubre de 2022, from [posgrado.uni.edu.ni](https://posgrado.uni.edu.ni):  
<https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

Wang, M. T., & Degol, J. L. (2019). *Clima escolar: una revisión del constructo, la medición y el impacto en los resultados de los estudiantes. Revisión de Psicología Educativa.*



Wong, B. C. (2016). Gestión del director y Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Tùpac Amaru"-Iquitos-2016. *tesis para obtener el grado académico de maestría*. Universidad Cesar vallejo, trujillo.

Zamata-Chino, H. (2021). *Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Asillo Azángaro 2018*.

Juliaca, Puno: [Tesis de maestría]: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/6078>



## ANEXOS

### ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V. INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	TIPO	MEDICIÓN
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Variable independiente (1)	1.1. Entorno mental y social	1. El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca	escal a de Likert	Descriptiva, ordinal, de actitud
		2. El personal directivo no fomenta el buen clima laboral			
		3. En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.			
	1.2. Percepciones, actitudes y comportamientos	4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo			
		5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente			
		6. El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.			
	1.3. Motivación del desempeño general	7. Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente			
		8. El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente			
		9. El nivel negativo de la motivación del docente			



VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b> Variable dependiente (2)	2.1. conjunto de tácticas, políticas y acciones	<p>afecta la gestión institucional.</p> <p>10. La gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable</p> <p>11. Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente</p> <p>12. Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes</p>
	2.2. Manejo correctamente los recursos humanos, monetarios y materiales	<p>13. La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional</p> <p>14. El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional</p> <p>15. El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.</p>
	2.3. Garantizar el buen funcionamiento de la institución.	<p>16. El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores</p> <p>17. Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.</p>



18. Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las instituciones educativas debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.

---



### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	MÉTODOS
PG: ¿Cuál es la influencia entre el clima institucional y Gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?	OG: Determinar la influencia entre el clima institucional y la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.	HG: El clima institucional influye directamente en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.	CLIMA INSTITUCIONAL	<p>1.1 Entorno mental y social</p> <p>1.2 Percepciones, actitudes y comportamientos</p> <p>1.3 Motivación del desempeño general</p>	<p>1. El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes</p> <p>2. El personal directivo no fomenta el buen clima laboral</p> <p>3. En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.</p> <p>4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo</p> <p>5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente</p> <p>6. El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.</p> <p>7. Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente</p> <p>8. El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente</p> <p>9. El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.</p>	<p>Cuantitativo, descriptivo.</p> <p>Básico.</p> <p>prospectivo,</p> <p>transversal,</p> <p>analítica,</p> <p>se trabaja con dos variables, buscando relación bivariado</p>



PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE		INDICADORES	TÉCNICAS
<p>PE 1: ¿Cómo es el clima institucional existente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?</p> <p>PE 2: ¿Cómo es la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?</p> <p>PE 3: ¿Cuál es la significancia del clima institucional y su influencia en la gestión institucional en las instituciones educativas públicas del</p>	<p>OE 1: Identificar el clima institucional existente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>OE 2: Evaluar la calidad de gestión institucional impartidas en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>OE 3: Identificar la significancia en que el clima institucional y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas públicas del</p>	<p>HE1: El entorno mental y social influye positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>HE2: Las percepciones, actitudes y comportamientos de los maestros influye directamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.</p> <p>HE3: La motivación del desempeño general influye</p>	<p>2. GESTIÓN INSTITUCIONAL</p>	<p>2.1. conjunto de tácticas, políticas y acciones</p> <p>2.2. Manejo correctamente los recursos humanos, monetarios y materiales</p> <p>2.3. Garantizar el buen funcionamiento de la institución.</p>	<p>10. La gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable.</p> <p>11. Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente.</p> <p>12. Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes.</p> <p>13. La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional.</p> <p>14. El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional.</p> <p>15. El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.</p> <p>16. El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores.</p> <p>17. Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.</p> <p>18. Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las instituciones educativas debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.</p>	<p>fichas bibliográficas</p> <p><b>encuesta</b></p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p><b>cuestionario.</b></p>



instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023?	nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023	positivamente en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Juliaca, 2023.				
---	--	--	--	--	--	--



## ANEXO 3 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN (ENCUESTA)

### ENCUESTA

Con la presente encuesta pretendemos recoger datos sobre su opinión referente al **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023**, esta información solo servirá para la investigación; por ello te pedimos que marques con un X la respuesta que consideres pertinente según la escala valorativa.

(1) Siempre      (2) Casi siempre      (3) Algunas veces      (4) Casi nunca      (5) Nunca

N°	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>Variable CLIMA INSTITUCIONAL</b>						
<b>D 1: Emociones</b>						
1	1. El clima laboral afecta mentalmente el desarrollo de la capacidad laboral de los docentes					
2	2. El personal directivo no fomenta el buen clima laboral					
3	3. En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes.					
<b>D 2: Percepciones, actitudes y comportamientos</b>						
4	4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal directivo de tu centro de trabajo					
5	5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con la labor de docente					
6	6. El comportamiento del docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.					
<b>D 3: Motivación del desempeño general</b>						
7	7. Un buen clima institucional motiva el desempeño eficaz del docente					
8	8. El clima laboral negativo afecta fuertemente el nivel de motivacional del docente					
9	9. El nivel negativo de la motivación del docente afecta la gestión institucional.					
<b>Variable GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
<b>Dimensión 4: conjunto de tácticas, políticas y acciones</b>						
10	10. La gestión institucional, los directivos, no hacen uso de estrategias que promueve un entorno mental y social saludable					
11	11. Las políticas institucionales no priorizan el bienestar mental y social del docente					
12	12. Las políticas y acciones negativas afectan el entorno mental y social de los docentes					
<b>Dimensión 5: Manejo correctamente los recursos humanos, monetarios y materiales</b>						



N°	Ítems	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
13	13. La gestión de los recursos humanos influye directamente en el clima institucional					
14	14. El mal manejo de la gestión de los recursos monetarios afecta el clima laboral e institucional					
15	15. El manejo y distribución de los materiales educativos de forma ineficiente y sin criterio, tiene un impacto negativo, el mismo que afecta el desempeño laboral del docente.					
<b>Dimensión 6: Garantizar el buen funcionamiento de la institución</b>						
16	16. El personal directivo no promueven las políticas educativas de acuerdo a la realidad institucional, tampoco son empáticos con los trabajadores					
17	17. Las jornadas laborales ayudan a mejorar el buen clima laboral e institucional.					
18	18. Nunca se garantiza el buen funcionamiento de las instituciones educativas debido a la falta de liderazgo institucional y administrativo.					



## UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

<b>TÍTULO - TESIS</b>	<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023</b>
-----------------------	--

#### I. REFERENCIAS PERSONALES

- **EXPERTO** Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas
- **PROFESIÓN** : Abogado
- **CARGO ACTUAL** : Docente universitario UANCV
- **GRADO ACADÉMICO** : Doctor en Derecho

#### II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	X	5
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	4	X
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	X	5
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	X	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	X	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	X
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	X	4	5

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \dots\dots\dots$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

#### IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )  Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Juliaca, ..... de ..... de 20.....

  
 .....  
**Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas**

DNI N° 01232951



## UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

<b>TÍTULO - TESIS</b>	<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023</b>
-----------------------	--

#### I. REFERENCIAS PERSONALES

- **EXPERTO** : Mgtr. Guillermina Canazas Arisaca
- **PROFESIÓN** : Lic. en Educación
- **CARGO ACTUAL** : Docente universitario UANCV
- **GRADO ACADÉMICO** : Mgtr. en Educación

#### II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	4	5
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	4	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, C = Total/50 = .....

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

#### IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)  Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Juliaca, ..... de ..... de 20.....

*Guillermina Canazas Arisaca*  
 .....  
 Mgtr. Guillermina Canazas Arisaca  
 DNI N° 02418750



### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

<b>TÍTULO - TESIS</b>	<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023</b>
-----------------------	--

#### I. REFERENCIAS PERSONALES

- **EXPERTO** : Dra. Danya Castillo Monroy
- **PROFESIÓN** : Lic. En Educación
- **CARGO ACTUAL** : Docente universitario – UANCV
- **GRADO ACADÉMICO** : Doctora en Educación

#### II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<del>4</del>	5
2	Objetividad	Está expresado en capacidades observables.	1	2	3	4	<del>5</del>
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.	1	2	3	<del>4</del>	5
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	<del>5</del>
5	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<del>5</del>
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	<del>4</del>	5
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<del>5</del>
8	Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	<del>3</del>	4	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	<del>4</del>	5
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<del>5</del>

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

Coefficiente de valoración porcentual, C = Total/50 = .....

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

.....  
.....

#### IV. RESOLUCIÓN:

Aprobado ( C ≥ 75% = 0.75)  Desaprobado ( C < 75% = 0.75)

Juliaca, ..... de ..... de 20.....

.....  
Dra. Danya Castillo Monroy

DNI N° 41007095

ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 09-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Guadalupe Susana Pachó Poma  
 Dirección: Urb. Charu Charu III Etapa Mz. C Lt. 07-B  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01319716  
 Teléfono: 951992290 email: sussana.973@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: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Clima Institucional y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Juliaca, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, gestión institucional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
2

<sup>1</sup> 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, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

**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 comerciales 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



**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

  
Firma de Autor



huella digital

09 de octubre del 2024  
Fecha