



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA GREGORIO MARTINELLI DEL DISTRITO DE
TALAVERA – APURÍMAC, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

YUBER ROCA FIERRO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

CIENCIAS SOCIALES

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA"GREGORIO
MARTINELLI" DEL DISTRITO DE TALAV...**

AUTOR

YUBER ROCA FIERRO

V°B°

Firmado digitalmente por BERMEJO
PAREDES Saul FAU 20145496170
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 06.06.2023 18:18:53 -05:00

RECuento DE PALABRAS

16621 Words

RECuento DE CARACTERES

94575 Characters

RECuento DE PÁGINAS

83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 5, 2023 9:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 5, 2023 9:40 PM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Firmado digitalmente por VILCA
APAZA Henry Mark FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.06.2023 21:46:57 -05:00

Resumen



DEDICATORIA

A Dios, mi padre celestial, y a mis hijas Keyst y Vania por darme
fortaleza a cada instante de mi vida.

A Iliana, de la linda sonrisa, mi compañera de toda la vida, por su
comprensión, dedicación, paciencia, y tenacidad para afrontar con amor y
sabiduría las situaciones difíciles que a veces se presentan.



AGRADECIMIENTOS

A mi asesor, por su valioso aporte intelectual y perseverancia en el desarrollo y conclusión de la presente investigación.

A todos quienes accedieron a colaborar y ser partícipes del estudio. Sin ellos no hubiera sido posible verlo plasmado.

A la Universidad Nacional del Altiplano, mi alma máter, por nutrirme con nuevas competencias y darme una formación integral.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL⁵

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 16

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES 20

2.2 MARCO TEÓRICO 24

2.3 MARCO CONCEPTUAL 35

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... 36

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO 36



3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	37
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	37
3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO	41
3.6 PROCEDIMIENTO.....	41
3.7 VARIABLES	41
3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	42
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 RESULTADOS.....	43
4.2 DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES.....	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	73

Área: Perspectivas Teóricas de la Educación

Tema: Calidad Educativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de junio del 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio: Profesores de los dos niveles educativos de la I.E. Gregorio Martinelli del distrito de Talavera - Apurímac, 2022.....	37
Tabla 2	Muestra de estudio: Profesores de los dos niveles educativos de la I.E. Gregorio Martinelli del distrito de Talavera - Apurímac, 2022.....	38
Tabla 3	Dimensiones del cuestionario tipo Likert para medir ‘Clima institucional’.	40
Tabla 4	Resultados por ítems: Dimensión Comunicación del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.....	43
Tabla 5	Nivel de Comunicación en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.	44
Tabla 6	Resultado del nivel de Comunicación como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	45
Tabla 7	Resultados por ítems: Dimensión Ambiente Laboral del Clima Institucional, docentes de la IE Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.....	47
Tabla 8	Nivel de Ambiente Laboral en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.....	48
Tabla 9	Resultado del nivel de Ambiente Laboral como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	49
Tabla 10	Resultados por ítems: Dimensión Relaciones Personales del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	51
Tabla 11	Nivel de Relaciones Personales en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.....	52



Tabla 12	Resultado del nivel de Relaciones Personales como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IE Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022... 53
Tabla 13	Resultados por ítems: Dimensión Autorrealización del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022..... 54
Tabla 14	Nivel de Autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo..... 56
Tabla 15	Resultado del nivel de Autorrealización como dimensión del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022. 57
Tabla 16	Resumen Clima institucional a nivel de los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022..... 58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Proceso de Cultura y Clima Organizacional en el Sistema de Recursos Humanos -SERVIR.	17
Figura 2	Dimensiones o componentes del clima institucional	30
Figura 3	Ubicación de la institución dentro del distrito de Talavera – Apurímac – Perú.	36
Figura 4	Nivel de Comunicación como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	45
Figura 5	Nivel de Ambiente Laboral como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	49
Figura 6	Nivel de Relaciones Personales como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	53
Figura 7	Nivel de Autorrealización como dimensión del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.	57
Figura 8	Nivel de clima institucional en la I.E. Gregorio Martinelli, Apurímac. 2022	59



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CAS	: Contrato Administrativo de Servicios.
COVID	: "Corona", "virus" y <i>disease</i> (enfermedad en inglés).
I.E.	: Institución Educativa.
MINEDU	: Ministerio de Educación.



RESUMEN

El clima institucional es base para el logro de los fines institucionales, por lo que, instituciones que carecen de ello, es decir, donde se practica el individualismo, la falta de compromiso, apatía con los fines corporativos, ausencia de diálogo, seguramente sus integrantes presentan bajos niveles de satisfacción y desempeño profesional.

El estudio tuvo por objetivo identificar el clima institucional a nivel de los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera de la región Apurímac en el año 2022, tomando en consideración sus factores comunicación, relaciones interpersonales, autorrealización y ambiente laboral, en el marco del modelo subjetivista. El estudio es de tipo descriptivo y diseño evaluativo, y se realizó en una población de 100 docentes provenientes de los niveles de educación primaria y secundaria. El muestreo fue intencionado y estuvo conformado por 80 profesores. La técnica de investigación empleada fue la Encuesta estructurada, y el instrumento, el cuestionario con escalamiento Likert. De acuerdo a los resultados, el 3.8% de los docentes indican que en la I.E. Gregorio Martenelli existe un Clima Institucional 'Bajo', un 23.75%, un clima institucional Regular y un 72.50%, un clima institucional es 'Bueno'. Se concluye que existe un nivel de clima institucional 'Bueno' en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022, ya que el 72,50% de los docentes manifestaron que el clima institucional es 'Bueno'.

Palabras clave: Ambiente laboral, autorrealización, clima institucional, comunicación, relaciones personales.



ABSTRACT

The objective of the study was to identify the institutional climate at the level of the teachers of the Gregorio Martinelli Educational Institution of the Talavera district of the Apurímac region in the year 2022, taking into consideration their communication factors, interpersonal relationships, self-realization and work environment, in the framework of the subjectivist model. The study is of a descriptive type and evaluative design, and was carried out in a population of 100 teachers from the primary and secondary education levels. The sampling was intentional and consisted of 80 teachers. The research technique used was the Structured Survey, and the instrument, the questionnaire with Likert scaling. According to the results, 3.8% of teachers indicate that in the I.E. Gregorio martinelli there is a 'Low' Institutional Climate, 23.75%, a Regular institutional climate and 72.50%, an institutional climate is 'Good'. It is concluded that there is a 'Good' level of institutional climate in the teachers of the Gregorio Martinelli Educational Institution of the district of Talavera - Apurímac - Peru in the year 2022, since 72.50% of the teachers stated that the institutional climate is 'Well'.

Keywords: Work environment, self-realization, institutional climate, communication, personal relationships.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los seres humanos, como entes sociales, nos desenvolvemos en diferentes escenarios, debido a que cumplimos diversos roles. Como padres nos desenvolvemos y cumplimos determinados roles al interior de la familia, como deportistas desempeñamos otros roles al interior de un Club, como profesionales dentro de una institución laboral. En cada una de estos ambientes buscamos ‘sentirnos bien’ o ‘sentirnos cómodos’ a diario. Si este deseo es satisfecho, nuestro desenvolvimiento será óptimo. Empero, no en todo espacio las relaciones interpersonales son óptimas o duraderas, en algunos puede resultar complejas, complicadas y negativas. Ello es así, porque la sociedad en sí misma está compuesta por heterogeneidad de personalidades con comportamientos e intereses diferentes.

En la actualidad, el clima institucional se constituye en un elemento clave para el desarrollo de las instituciones educativas, por lo que, su gestión es un reto para las organizaciones, más aún si son educativas. En toda institución u organización, de acuerdo a los estudios, como el de Calcina (2014), un buen clima organizacional redundará en buenos niveles de desempeño en el trabajo. De manera directa o indirecta, el tipo de percepción que se tenga sobre el clima institucional repercute en el proceder y rendimiento. Sin embargo, durante el periodo de confinamiento, ocasionado por el virus COVID-19 entre los años 2020 y 2021, durante la educación virtual, los profesores se han visto afectados negativamente en sus relaciones, comunicaciones y posibilidades de desarrollo profesional debido al proceso de enclaustramiento. La pandemia no solo ha tenido efectos perjudiciales en lo económico, la salud, las capacidades profesionales o



salud psicológica de las personas. También tuvo efectos en el ámbito social de las personas, y dentro de este, en el clima de la institución laboral que, habiendo retornado a la presencialidad en el año 2022, se observa que las relaciones a nivel de compañeros o colegas ha sufrido variaciones.

En el Perú, a través del Ministerio de Educación (MINEDU) y sus órganos de línea, tiene como uno de los fines de la educación la búsqueda permanente de la calidad educativa en todos sus niveles, así está prescrito en el artículo 13 de la Ley N° 28044 (Ley General de Educación). Sin embargo, ya sea para labores administrativas, académicas o sociales, lo que se requiere es una permanente evaluación del clima institucional entre todos los integrantes de la institución educativa: docentes, estudiantes, autoridades, administrativos y padres de familia, a fin de tener un ambiente propicio para emprender políticas de cambio a nivel institucional, más aún en tiempos de postpandemia

Aunque hay instituciones que consideran que medir el clima institucional no aporta en nada en la gestión (Cota, 2017), ello no es cierto. La evaluación del clima laboral resulta fundamental en tiempos de postpandemia, en un periodo en que la sociedad peruana, habiendo migrado a la educación virtual, los profesores han vivido procesos de incomunicación, escasa relación social, pocas posibilidades de realización profesional. Las instituciones educativas, para ser más eficientes y sobresalientes en tiempos de competitividad, deben orientar sus políticas a mejorar los procesos de gestión y administración. Ello debe iniciar por un proceso de evaluación del clima institucional, a fin de tener un diagnóstico sobre el estado situacional del recurso humano, si este está fortalecido en el factor comunicación y trabajo en equipo. Un clima institucional inadecuado puede resultar una debilidad para iniciar procesos de cambio o mejora. Cuando los profesores están felices, demuestran más iniciativa, toma de decisiones y mejor desempeño o productividad (Mendoza, 2013).



A través del proceso de observación se pudo constatar que los docentes de la Institución Educativa integrada Gregorio Martinelli, ubicado en el distrito de Talavera – Apurímac denotan actitudes que convergen a la existencia de un clima institucional débil. Se observan actitudes de malestar, de los que se puede deducir que no se sienten satisfechos al relacionarse con sus compañeros de trabajo (Calcina, 2014). Se ven desmotivados (manifiestan que no son reconocidos por los esfuerzos que realizan en bien de la institución), hay conflictos, incumplimiento de horarios y distanciamiento entre compañeros de trabajo (no entablan ningún tipo de conversación), se ve individualismo y falta de compromiso en los trabajos en equipo, poca participación en actividades académicas y extracurriculares. Estos rasgos son signos de que las interacciones personales no son las adecuadas.

Se puede observar comportamientos intolerantes, disgusto frente a las ideas de los demás y apáticos durante las reuniones presenciales. El ambiente laboral durante la pandemia no fue el adecuado, pues no contaban con la logística necesaria para las sesiones virtuales, poco apoyo en las capacitaciones, las relaciones personales fueron nulas o limitadas en razón de no disponer de tiempo para reunirse y cooperar con los compañeros de trabajo y, finalmente, la autorrealización también se debilitó, debido a que se vieron limitados en sus posibilidades de actualización y realización de actividades de mejora. Todo lo expuesto, conlleva a que es necesario hacer un diagnóstico sobre el estado del clima institucional a fin de diseñar planes de mejora o intervención, puesto que, de continuar el clima institucional los objetivos institucionales no serán los deseados.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta general:

PG: ¿Qué nivel de clima institucional se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac en el 2022?

Preguntas específicas:

- PE1: ¿Cuál es el nivel de Comunicación que se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera?
- PE2: ¿Cuál es el nivel de ambiente laboral que se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera?
- PE3: ¿Cuál es el nivel de relaciones personales que se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera?
- PE4: ¿Cuál es el nivel de autorrealización que se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Siendo el estudio del diseño de investigación descriptivo-diagnóstico no es posible plantear una hipótesis de investigación, debido a que se trabajará con una sola variable (Clima Institucional) y el propósito de la investigación no es establecer relaciones causales entre las variables sino el de realizar una evaluación de sola variable.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El Estado peruano está conformado por 11 sistemas administrativos (Ley N° 29185 – 2007). Uno de estos sistemas es el Sistema de Recursos Humanos (SRH). Este Sistema SRH, a su vez, está conformado por siete subsistemas. El Subsistema 7 de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales contiene cinco de 23 procesos de este

subsistema. El Proceso 22 es denominado Cultura y Clima Organizacional. Con la promulgación de la Ley N° 30057 el tres de julio del 2013, más conocida como Ley SERVIR que. Además de buscar la unificación del régimen laboral a nivel del Perú, pretende que el Estado peruano cuente con agentes que generen un clima institucional saludable. La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150, 2017 aprueba los lineamientos para que las organizaciones fomenten políticas de cultura y buen clima institucional. Es importante que las autoridades promuevan un ambiente de trabajo caracterizado por ser acogedor, motivador y comprometido con los fines institucionales; sin embargo, ello pasa por un conocimiento objetivo del estado de este proceso.



Figura 1 Proceso de Cultura y Clima Organizacional en el Sistema de Recursos Humanos -SERVIR.

Fuente: <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/normas-y-herramientas-procesos-sagr-h-abril-2019.pdf>

Es importante conocer los niveles de clima institucional que poseen las instituciones educativas, en todos los niveles educativos, más aún, luego de la Pandemia



COVID-19. El conocimiento del clima institucional es importante para conocer la dinámica laboral (Parra et al., 2022), el mismo permitirá tomar decisiones académicas, administrativas, laborales pertinentes. Un ambiente institucional ad-hoc es fundamental para que las instituciones educativas, como organizaciones, para que puedan desarrollar sus actividades académicas y administrativas de manera óptima a fin de cumplir con sus objetivos institucionales, en otras palabras, tenga productividad. Sin embargo, el magisterio ha vuelto a sus labores presenciales, luego de un periodo de confinamiento de más de dos años, y no se sabe con exactitud cuál es el clima institucional al interior del centro de trabajo, favorable o desfavorable. Si el resultado fuera la segunda opción, y de acuerdo a los datos a obtenerse se plantearán estrategias de intervención para la mejora del clima institucional, de modo que se pueda contar con un ambiente más favorable, es decir, haya más colaboración, compromiso y mayor identidad institucional. Un clima institucional agradable es fuente de motivación, productividad y satisfacción. Entonces, el estudio del clima institucional es un valioso aporte para que la institución educativa genere políticas de mejora continua.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general:

La investigación tiene por objetivo general:

OG: Determinar el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022.

1.5.2 Objetivos específicos:

- OE1. Identificar el nivel de Comunicación que se presenta en la Institución Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.
- OE2: Precisar el nivel de ambiente laboral que se presenta en la Institución



Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.

- OE3: Identificar el nivel de relaciones personales que se presenta en la Institución

Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.

- OE4: Señalar el nivel de autorrealización que se presenta en la Institución

Educativa Integrada Gregorio Martinelli del distrito de Talavera.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Los diversos estudios demuestran que un buen clima institucional u organizacional es importante para alcanzar los fines institucionales.

Roldán et al. (2022) realizaron un estudio de enfoque mixto acerca del clima institucional con el objetivo de medir el clima organizacional durante la postpandemia en una institución educativa del municipio de Cota, Colombia. Para ello aplicaron el instrumento de recolección de datos la entrevista y el cuestionario estandarizado de 77 preguntas. El estudio se realizó en una población de 143 docentes. El mismo concluye que durante la postpandemia existe un buen clima institucional en comparación a la etapa virtual.

Parra et al. (2022) han desarrollado un estudio con el objetivo de evaluar el Clima institucional en la postpandemia en el área administrativa de una empresa dedicada a la logística en Colombia. El enfoque de abordaje fue el enfoque positivista, tipo de investigación no experimental, tomando como población a un total de 46 trabajadores de Barranquilla. El instrumento empleado fue el cuestionario de Litwing y Stringer. El estudio llegó a la conclusión de que existen niveles desfavorables de clima institucional por lo que sugieren estrategias de intervención de mejora del clima institucional.

En Ecuador, Saltos et al. (2020), han desarrollado una investigación correlacional en una población de 98 profesores de la institución Víctor Moreno Mosquera aplicándose la técnica de la ‘encuesta’ y con la finalidad de determinar si entre clima organizacional y satisfacción laboral existe relación. Los resultados del estudio indican que la variable



clima institucional está relacionada de manera significativa con la variable satisfacción laboral de los profesores; es decir, el buen clima institucional está relacionado con las condiciones de trabajo, el reconocimiento del personal y con los beneficios económicos.

En Colombia, Gómez (2020) realizó un estudio de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, en una población de 60, entre profesores y personal administrativo en Córdoba – Colombia. El estudio asumió la teoría de Likert. Los resultados indican que las percepciones de los docentes se orientan hacia un tipo de clima institucional de tipo autoritario-paternalista, esto es que el clima institucional se caracteriza por una comunicación limitada, bajo apoyo, limitado trabajo en equipo, poca confianza entre autoridad y docente, reconocimiento conflictivo, limitada participación con ideas, pese a existir indicios de cordialidad.

En Ecuador, Baño et al (2016) concretaron un estudio descriptivo-correlacional sobre clima institucional con el objetivo de determinar el clima institucional a nivel de docentes de educación superior de Chimborazo. Para ello, la población de estudio estuvo conformada por 319 docentes, a los que se suministró el cuestionario tipo Likert de 35 reactivos. De acuerdo a los resultados, concluyen que existe una asociación positiva entre los factores apoyo, confianza, reconocimiento, equidad, innovación, autonomía y cohesión con el clima institucional.

En Chile, Wandersleben (2016), desarrolló una investigación con el objetivo de establecer cuál es el clima organizacional en las instituciones educativas de la región del Bibío. Para ello, emprendió un estudio de enfoque mixto de diseño no experimental en una población de docentes de diez instituciones educativas adventistas cuyo modelo pedagógico se funda en la Biblia o sagradas escrituras. Los resultados del estudio indican que los docentes tienen una percepción en grado favorable sobre el clima institucional tanto en directivos como en el personal docente. Estos últimos valoran mejor la confianza,



comunicación y apoyo respecto de la dirección; sin embargo, las dimensiones menos valoradas son la oportunidad de desarrollo y apoyo.

En Huancavelica – Perú, Mateo y Navarro (2020), desarrollaron un estudio de tipo básico y nivel correlacional en una población de 20 profesores de educación básica en Huancavelica, con el objetivo de identificar la relación entre clima institucional y desempeño laboral. Él estudió concluyó que existe una correlación directa y significativa entre las variables en estudio, así como entre las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación con desempeño laboral.

En Piura, Farfán (2017) desarrolló un estudio descriptivo correlacional en una población de 29 trabajadores, entre docentes y administrativos, de una institución educativa del distrito de Las Lomas – Piura, con el objeto de establecer la correlación entre Clima institucional y calidad de servicio. De acuerdo a los resultados del estudio, al interior de la institución educativa no existe un clima laboral regular, lo que resulta preocupante considerando que sus integrantes deberían estar más unidos en beneficio del proceso de enseñanza – aprendizaje; por eso es que, los resultados respecto a la variable calidad de Servicio educativo resulta también regular.

En Piura - Perú, Merino (2021) realizó un estudio de enfoque cuantitativo con la aplicación de la técnica de la encuesta, con la finalidad de analizar el ambiente institucional, antes y durante la Pandemia COVID-19. La población de estudio estuvo conformada por 38 profesores de la institución educativa Santa Rosa de Sullana. Los resultados indican que los profesores gozaban de un clima institucional más adecuado antes del confinamiento (2020), más no así durante la pandemia. Durante la educación virtual, no existió una comunicación fluida debido a que las reuniones fueron esporádicas; el ambiente laboral no fue la adecuada debido a que los profesores no contaban con la logística necesaria para las sesiones virtuales menos con apoyo en capacitaciones; las



relaciones personales no fueron adecuadas durante el confinamiento en razón de no disponer de tiempo para las reuniones y cooperar con los compañeros de trabajo y, finalmente, la autorrealización también se debilitó, debido a que se vieron limitados en sus posibilidades de actualización y realización de actividades de mejora.

En Cusco, Chancuaña (2013) realizó un estudio de tipo descriptivo diseño diagnóstico en una población de docentes y personal directivo de una institución educativa del distrito de Colquamarca. El estudio tuvo por objetivo determinar el clima institucional existente en dicha institución, así como analizar sus dimensiones comunicación, motivación, creatividad, liderazgo, participación y planificación. Los resultados fueron que el 64% de los encuestados perciben un clima laboral regular, teniendo la misma percepción de sus componentes estudiados.

En Lima, Vargas (2021) realizó un estudio con la finalidad de determinar cómo el clima institucional está relacionado con la variable desempeño docente. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño correlacional en una población de 40 estudiantes del distrito de Huarochirí – Lima. Los resultados indican que existe relación significativa positiva alta, entre las variables, es decir, cuanto mejor es el CI, mejor será el desempeño profesional.

En Lima, Sarmiento (2020), efectuó un estudio con el objetivo de definir si el clima organizacional predice la percepción de calidad de servicio en una institución pública en Perú. Para ello, empleó el método descriptivo y diseño predictivo. La población estuvo conformada por 1435 entre personal contratado (CAS), nombrado y terceros de dicha instancia del poder ejecutivo. Como resultado se tuvo que el CI predice la dimensión cooperación, liderazgo, responsabilidad social y valoración de la labor de la calidad de servicio; sin embargo, no tiene incidencia significativa en el reconocimiento, equidad y confianza.



En Lima, García (2017) desarrolló una investigación acerca de la asociación existente entre el CI y el desempeño docente en profesores de una institución de gestión privada en Rímac. Para ello, asumió una población de 90 profesores, bajo el tipo de investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. Los resultados indicaron que existe una relación moderada entre las variables estudiadas, así como entre sus factores estudiados (comunicación, ambiente laboral, relaciones interpersonales y autorrealización).

A nivel de la región Apurímac se realizaron los siguientes estudios:

2.2 MARCO TEÓRICO

Clima institucional

El clima institucional (CI) o ambiente institucional o clima laboral, es referido por primera vez por Frederick W. Taylor (1856 – 1915, Estados Unidos) y Henri Fayol (1841 – 1925, Francia), pero fue empleado inicialmente en estudios psicológicos en 1960 por Gellerman. El CI puede ser entendido como el cúmulo de creencias, normas y valores comunes a todos los integrantes de la organización (Calcina, 2014). Estas percepciones pueden estar centradas en componentes físicos, relaciones interpersonales y regulaciones formales necesarias para el funcionamiento de la organización (Rodríguez, 1999, citado por Calcina, 2014). Para Méndez (2006), citado por García (2009), el CI es el resultado de cómo sus integrantes son capaces de gestar procesos de interacción social con base en valores, creencias y el ambiente interno.

Para Chiavenato (2011), es la cualidad del ambiente organizacional percibido por sus integrantes que, de acuerdo a Sosa (2021), dicha percepción es multidimensional, precisando que implica elementos constitutivos. Entre los elementos, de esta concepción integral, están, por ejemplo, la comunicación, la participación, la confianza y el respeto.



Para Fernández y Ascencio (1993), revisado por Martín (2000) el clima tiene una doble definición. La primera como una atmósfera que se genera al interior de la institución, por lo que se requerirá información de estudiantes esencialmente, aunque algunos consideran a los profesores; y segundo, como una cualidad de la organización, cuya información deberá ser recabada de autoridades y profesores.

Es importante citar lo que la Autoridad Nacional en el Sistema de Recursos Humanos, SERVIR, entiende por clima institucional: la percepción que tiene la colectividad trabajadora sobre lo satisfecho que se siente en el ambiente de trabajo (RPE N° 150-2017-SERVIR-PE). Sin embargo, el clima institucional, de acuerdo a los primeros que lo acuñaron Tagiuri y Litwin (1968), citado por Gómez (2020), es una cualidad del ambiente institucional que es percibida por sus integrantes. Específicamente es una percepción del trabajador respecto de la institución, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, liderazgo y la comunicación (Cota, 2017; Vargas, 2021).

Lo que queda claro es que el clima de una organización educativa es el resultado de las buenas relaciones entre los integrantes de la misma, de la calidad del trabajo en equipo, motivación, y las habilidades sociales que posean o desarrollen cada de sus miembros (Aguirre, 2022). Estas características influyen en la actitud y comportamiento de sus integrantes (Vargas, 2021). El CI es la expresión de la práctica de valores culturales que promueve y pregona una institución.

Un buen clima laboral tiene repercusiones positivas en diferentes dimensiones de la vida organizacional: desempeño profesional, logro de objetivos institucionales; por lo que, no solo facilita procesos de gestión y organización, sino las de innovación y cambio. La promoción de un buen clima organizacional resulta ser un arma poderosa para mejorar la estructura de la institución y la calidad educativa (Mendoza, 2016). El análisis del clima institucional equivale al análisis de sangre en las personas (Martín, 2000), porque permite



visualizar los estados de cooperación, coordinación e interrelación instaurados al interior de una institución. Ahora bien, las organizaciones que aprenden sitúan al clima como un elemento de repercusión inmediata en los procesos como en los resultados, porque como indica Martínez (1994), citado por Martín (2000).

En el año 2019, en China, se identificó por primera vez el virus COVID-19 o coronavirus (Covid), causando una ‘Pandemia’ a nivel del mundo, lo que significó un colapso del sistema sanitario mundial. China construyó un Hospital en diez días, en tanto, el resto del mundo solo reveló su deficiente sistema sanitario. El mundo vivió literalmente encerrado entre cuatro paredes durante un aproximado de dos años, encerrados o enclaustrados sin contacto físico.

La pandemia COVID-19 nos dejó no solo problemas de tipo biológico (Covid-19), sino también problemas psicológicos sobre los que se debe efectuar los estudios correspondientes, pues es claro que la Cuarentena ha dejado a la humanidad un impacto negativo en la salud mental de las personas, y en especial de los profesores, siendo uno de ellos el estrés postraumático que afecta el clima institucional en todo centro de trabajo. La COVID-19 repercutió negativamente en la salud mental de la población, pero particularmente en grupos vulnerables, debido al distanciamiento social (Hernández, 2020). Entre algunas consecuencias para el profesorado a nivel de Latinoamérica esta la afección al estado emocional, estrés, ansiedad, inclusive sedentarismo y obesidad (Morales, 2022). Dichos problemas psicológicos personales, como consecuencia de la postpandemia, afectan las relaciones personales, la comunicación, el trabajo en equipo, la calidad de ambiente laboral y las posibilidades de desarrollarse como profesional.

Enfoques del clima institucional

El clima institucional puede y debe ser estudiado de acuerdo al enfoque que se asuma: estructuralista, subjetivista o sintética (estructuralista y subjetivista).



Enfoque estructuralista. Enfoque objetivo de Forehand y Gilmer en 1964. Para ellos el clima institucional vendría a ser en un conjunto de caracteres estáticos o constantes que forman parte de la institución. Este conjunto de características influye en la actitud, desenvolvimiento y percepción de sus miembros. Siendo así, los elementos del clima institucional se centrarán en factores de estructura. Para Zabalza (1996), consultado por Martín (2000), el CI es un conjunto de rasgos objetivos y perdurables, por lo que se le considera tangible y, por ende, medible.

Enfoque subjetivista. Este segundo enfoque es una propuesta de Halpin y Crofts en 1963, y define el clima institucional como la opinión que tiene el trabajador sobre la institución en la que labora. Es la percepción de sus necesidades sociales, satisfacciones y sentimiento de la tarea hecha, así como el juzgamiento respecto de sus superiores (Baño et al, 2016). Para Zabalza (1996) consultado por Martín (2000), el CI es la percepción subjetiva-colectiva. Dentro de este enfoque, el autor citado, hace una precisión entre la percepción colectiva y la percepción individual, enfatizando que se trata más de una percepción individual. Entiéndase por percepción como el proceso por el que la conciencia humana integra la experiencia sensorial y registradas en el cerebro que luego serán recuperados de manera inconsciente (Wandersleben, 2016).

Enfoque sintético o mixto. Como el nombre indica, es un enfoque que combina las posturas teóricas del estructuralismo y el subjetivismo, teniendo como representantes a Litwin y Stringer en 1968, quienes definen el clima institucional como la percepción que tiene los miembros como efecto subjetivo de ese sistema estructural. Es el subjetivismo que el trabajador de la institución tiene respecto de la organización formal, ambiente, la administración, entre otros (Baño et al, 2016). El CI es el vínculo entre los elementos objetivos de la institución y el comportamiento a nivel subjetivo de sus integrantes (Dessler, 1976).



El presente estudio asume la teoría subjetivista del clima institucional, en la que, de acuerdo a Tagiuri (1961), revisado por Mendoza (2016) es la percepción de la cualidad relativa que tiene un trabajador sobre el ambiente interno de la institución, la percepción que el trabajador se hizo respecto de las dimensiones del clima institucional. Bajo el marco teórico del enfoque subjetivista, para efectos del presente estudio, se asume los postulados de Valenzuela (1984) y Martín (2000) en el sentido de que el clima institucional es el concepto global o resultado general de la percepción que tiene todos los miembros de una organización respecto de cada uno de los componentes de dicha institución. Como indican García (1987) y Toro (1992), consultados por García (2009), el CI es aquello que piensan o sienten los integrantes de una organización sobre sus distintos aspectos, la apreciación acerca de su contexto de trabajo.

Finalmente, es pertinente, en este apartado teórico precisar que R. Likert en 1974 propone dos tipos de clima organizacional: clima autoritario y clima participativo. El primero, a su vez, se subdivide en explotador y paternalista; el segundo, en consultivo, grupal. Sin embargo, esta taxonomía no es asumida en el presente estudio. De acuerdo a esta teoría, consultado por Gómez (2020), el primer tipo (Autoritario explotador) se caracteriza porque la autoridad no confía en sus trabajadores, no hay comunicación más que aquella que se realiza vía documentos; el segundo (autoritario-paternalista) se caracteriza porque la autoridad práctica una confianza condescendiente y algunas decisiones son compartidas; el tercero (Participativo-consultivo), se caracteriza porque la autoridad genera confianza en los trabajadores, quienes toman decisiones más específicas, siendo este tipo muy dinámico; y finalmente, el participativo grupal, consiste en que la autoridad confía en sus trabajadores; la toma de decisiones es función de cada una de sus instancias, existe una comunicación horizontal, amistad y confianza.



Elementos o dimensiones del clima institucional

Las dimensiones que permitan medir el clima institucional pueden variar de acuerdo al autor que los postule; empero, como indica Martín (2000), buena parte de los mismos tiene su origen en Likert. Las diferentes teorías propuestas han conducido a postular diversas dimensiones o variables que, en muchos de los casos, no es sencillo diferenciarlas.

Una revisión somera de estos componentes nos proporciona una literatura muy ricamente establecida. Para el psicólogo estadounidense Rensis Likert (1967), citado por Gómez (2020), estos componentes tienen que ver con procesos motivacionales, comunicacionales, de influencia, toma de decisiones, planificación, control y perfeccionamiento. Entre otros autores consultados por Gómez están Schnedider y Bartlett (1968) quienes postulan como componentes el apoyo de la patronal, la estructura de la institución, implicación, conflictos interagencias, autonomía y nivel de satisfacción; también está Pritchard y Karasick (1973) quienes postulan la autonomía, conflicto, relaciones sociales, estructura institucional, remuneración, rendimiento, motivación, estatus en la institución, flexibilidad ante los cambios, delegación de toma de decisiones y apoyo de las autoridades; y Brunet (2011) quien toma en cuenta dimensiones autonomía, estructura, tipo de recompensa y apoyo. Koys y Decottis (1991), citado por Sarmiento (2020) postulan la autonomía, cohesión, confianza, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación.

Por otro lado, está también Litwin y Stringer (1968), consultado por Contreras y Matheson (s.f.), que postulan como elementos la estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad. Por su parte, Martín (1999), citado por Mendoza (2016), los elementos constitutivos del clima son la comunicación,

motivación, confianza y participación. También se tiene las propuestas de Sudarsky (1977), García (1987), Toro (1992), Londoño (1995), Méndez (2006), entre otros.

Ante esta heterogeneidad de propuestas, cuya elección dependerá de los objetivos y finalidades de cada investigación, lo que queda claro es que, el clima institucional es el reflejo de todos y cada uno de esos elementos mencionados. Sin embargo, de todos los modelos de clima institucional revisados, para fines del presente estudio se asume las dimensiones del clima institucional propuestos y estudiados por Merino (2021), Sosa (2021) y García (2017), los mismos que son cuatro componentes con los que se identificará el nivel de clima institucional y en marco del enfoque subjetivista. Este modelo es el que se adecúa mejor a los fines del estudio, a la naturaleza de la población del estudio y el que se centra en las percepciones que tienen los profesores como trabajadores.



Figura 2 Dimensiones o componentes del clima institucional

Fuente: Sosa Sullon, K. M. (2021). Características del clima institucional.



Comunicación

Una óptima comunicación horizontal es la clave para institucionalizar procesos de interacción y participación con fines institucionales, la misma puede ser a través de palabras, gestos o actitudes (Sosa, 2021). Como indica Chancuaña (2013), la comunicación promueve integración y convivencia. La comunicación permite transmitir informaciones entre los integrantes y generar procesos de convergencia, siempre que sea asertiva, horizontal y empática.

La comunicación, como proceso, permite transmitir información, sentimientos, pensamientos, valores y conocimientos de una a otra persona (Chiavenato, 2011). Sin embargo, a decir de otros autores, la comunicación es más que distribuir o pasar información, como indica Chiavenato (2011), es interacción entre los compañeros, y ello dependerá de los docentes y directivos (Vargas, 2021). Implica que el mensaje se haga común entre todos (García, 2017). Si hay comunicación, hay confianza y participación; por ello, como indica Martín (2000) importa evaluar el grado de comunicación existente entre las personas, así como la agilidad con que se traslada la información.

La comunicación, como dimensión del clima institucional, comprende las siguientes características: comunicación asertiva y fluida entre los miembros de la institución, diálogo y respeto a las diferencias, comunicación empática a nivel de todos los estamentos, resolución de problemas oportuna y una comunicación asertiva y saludable de los docentes con los estudiantes.

Ambiente laboral

Entiéndase por este, como el conjunto de condiciones que ofrece la organización educativa para optimizar el desempeño de los profesores y todo el personal (Sosa, 2021). El ambiente laboral es entendido como el cúmulo de condiciones socioculturales de un



centro de trabajo (Chancuaña, 2013). Propiciar un ambiente de trabajo donde las personas pueden expresar y compartir sus ideas y habilidades resulta ser otro de los componentes fundamentales para generar un buen clima institucional, pues como indica Aguirre (2022), maximizar las fortalezas de los trabajadores y la capacidad al cambio.

El ambiente laboral debe ser uno que promueva o mínimamente permita entablar buenas relaciones académicas, trato digno y práctica de los valores institucionales (García, 2017), lo que se puede reflejar en un buen trato, buenas remuneraciones, uso de recursos como bibliotecas e instalaciones, respeto a los derechos del trabajador, ambientes seguros y limpios, etc.

Un ambiente laboral idóneo, como dimensión del clima institucional, tiene como características las siguientes: armonía a nivel de la institución, trato justo y respetuoso desde la dirección, empleo de los recursos e instalaciones bajo lo estipulado en las normas, retribución justa por el trabajo realizado, práctica de una “espiritualidad cristiana”, facilidades para la asistencia del profesorado a capacitaciones y todo evento en favor de su desarrollo profesional.

Relaciones personales

Las relaciones personales son aquellos vínculos establecidos entre los miembros de la institución con los que se convive, las mismas deben estar regidas por normas y valores. Las relaciones personales positivas son el resultado de la práctica de valores y una óptima comunicación. Como indica Mendoza (2016), cuando en una institución educativa no hay confianza o no hay relaciones interpersonales adecuadas, y por el contrario se cultivan actitudes individualistas, defensivas y formación de pequeños grupos, se dificultan otras variables como el trabajo en equipo, la comunicación y el logro de los objetivos. Aquí se debe advertir que, todas estas actitudes serán percibidas por el estudiantado que no demorará en imitarlas.



Por otro lado, las habilidades intra e interpersonales (asertividad, confianza, socialización, etc.) de los trabajadores de una institución se reflejan en un buen clima institucional (Aguirre, 2022). En este punto resulta importante desarrollar las habilidades blandas de cada miembro (asertividad y empatía), pues de ellas dependerá el trabajo que desarrollen de forma grupal, comunicativa y con identidad. Las relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la institución tienen que ser empáticas, cordiales, oportunas, etc.

Las relaciones personales, como dimensión del clima institucional, a fin que sean las óptimas, debe comprender una actitud de iniciativa e integración entre todos, relaciones que promuevan la cooperación recíproca, identidad con los logros institucionales, políticas de actualización didáctico-pedagógica de los profesores, y capacitación en dominio de estrategias.

Autorrealización

Todo ser humano está en la búsqueda permanente de perfeccionarse o desarrollarse como persona o como profesional. Si la institución u organización para la cual trabaja promueve espacios de capacitación o superación, el trabajador se sentirá satisfecho y, por ende, habrá un elemento que favorezca un buen clima institucional. Si el ser humano no logra desarrollarse emitirá actitudes de frustración e insatisfacción. Para Bernal (2002), citado por Sosa (2021), la autorrealización comprende tres acepciones desde una concepción humanista. La autorrealización entendida como motivación, como completitud de vida y auto actualización.

La autorrealización es una dimensión que debe ser promovida por la institución, pues es la más alta necesidad que tienen las personas. Esta impulsa a desarrollarse y superarse permanentemente (Chiavenato, 2011). El trabajador que se siente autor realizado cuando cumple concretar sus aspiraciones y metas, y cuando ello sucede, se



siente orgullosa y motivada presto a emprender nuevos retos o los que le imponga la institución en el marco de sus funciones. Es importante que todo miembro de la institución desarrolle su talento, se sienta feliz y motivado.

El estado situacional del clima institucional que se instauró en la institución a estudiarse, se evaluará las cuatro dimensiones, ello permitirá identificar cuáles son las dimensiones que muestran deficiencias o bondades, para de ese modo generar políticas de intervención que mejoren los bajos niveles de clima institucional, pues un clima institucional agradable permite que los servidores desarrollen su potencial (RPE N° 150-2017-SERVIR-PE), permite planificar y ejecutar actividades en conjunto lo que favorece la obtención de resultados realmente impactantes.

La autorrealización, como dimensión del clima institucional, comprende las siguientes características: el profesor se encuentre motivado para su perfeccionamiento y auto perfeccionamiento, esté consciente de la importancia de actualizarse científicamente, actualizarse sobre la didáctica de su materia, la búsqueda permanente de la mejora de la calidad de su enseñanza, colaboración entre colegas para una mejora constante, asistencia a eventos como congresos, jornadas y otros, participación en proyectos de innovación, y aportar en publicaciones periódicas.



2.3 MARCO CONCEPTUAL

Comunicación. Es el proceso que permite transmitir y comprender la información y los sentimientos de los miembros de la organización, así como interactuar entre compañeros. Este proceso es clave para promover la integración y convivencia.

Ambiente laboral. Es el conjunto de condiciones óptimas que ofrece la organización y el mismo favorece el desempeño de sus integrantes. Son las condiciones que permiten que el trabajador se pueda expresar y compartir sus ideas y habilidades, permitiendo entablar buenas relaciones académicas y laborales.

Relaciones personales. Son los vínculos establecidos entre los miembros de la organización regidos por normas y valores. cuando estas son positivas se fortalecen los procesos como el trabajo en equipo, la comunicación y el logro de los objetivos.

Autorrealización. Se refiere a la búsqueda permanente de perfeccionarse y se entiende que es un elemento que favorece a la constitución de un clima institucional favorable. Las instituciones deben promover la autorrealización para que el trabajador se sienta autor realizado.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La institución educativa, donde se realizó el estudio, se ubica en el Jr. Manco Cápac N° 100 del ámbito urbano del distrito de Talavera región Apurímac situado geográficamente al sur de Perú en las coordenadas geográficas -13.658657, -73.430845. La institución pertenece a la Dirección Regional de Educación de Apurímac.

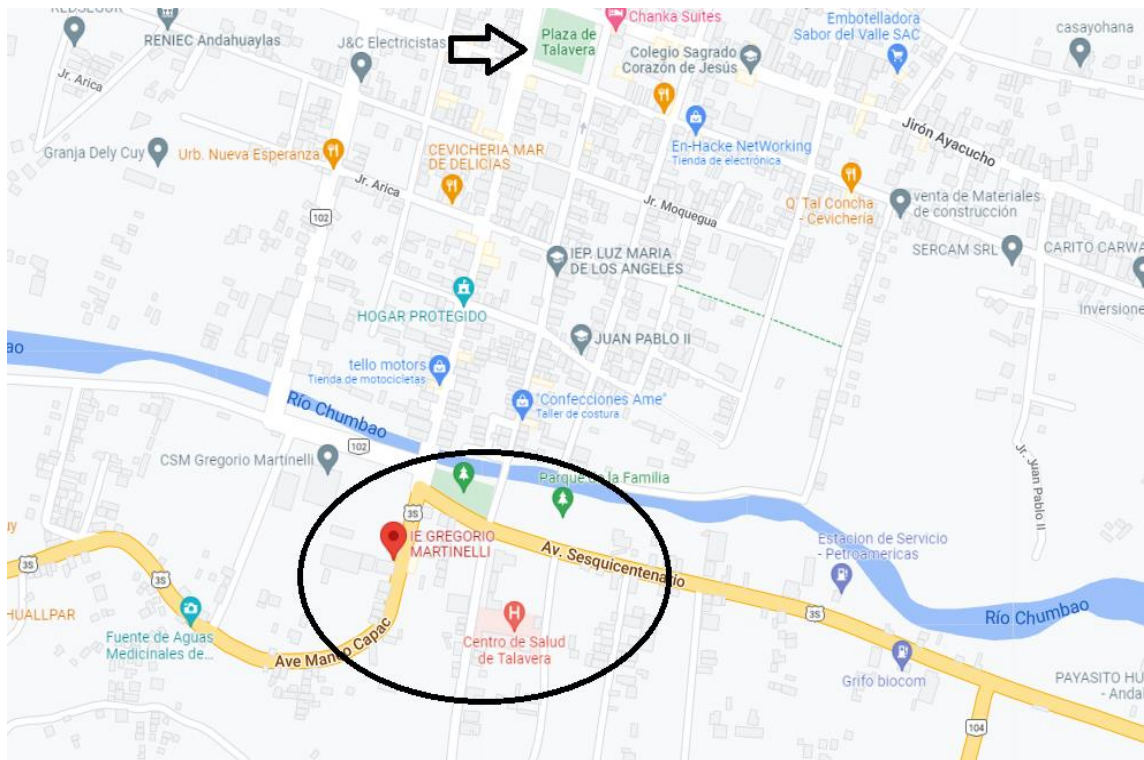


Figura 3 Ubicación de la institución dentro del distrito de Talavera – Apurímac – Perú.

Fuente: Google maps <https://www.google.com/maps/place/I.E.+GREGORIO+MARTINELLI/@-13.6579535,-73.4331895>

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio tuvo una duración de siete meses, desde el mes de junio hasta diciembre del año 2022. Este tiempo permitió cumplir plenamente con los objetivos de la investigación.

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El presente estudio se ha limitado el empleo de un instrumento de recolección de datos cuya autoría está debidamente reconocida. No se han empleado materiales experimentales que requieran citar su procedencia.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

Población. De acuerdo con Gómez (2020) se entiende por población de investigación al conjunto de personas u objetos a conocer sus propiedades. En ese marco, el estudio considera como población de estudio a 100 docentes de la institución educativa ‘Gregorio Martinelli’ de Apurímac, entre docentes nombrados y contratados, considerándose los dos niveles integrados: primaria y secundaria. Las coordenadas geográficas de la institución educativa son -13.658207856290558, -73.43091695095227.

Tabla 1

Población de estudio: Profesores de los dos niveles educativos de la I.E. Gregorio Martinelli del distrito de Talavera - Apurímac, 2022.

Institución Educativa	Nivel educativo	Sexo		Subtotal			
		Femenino n %	Masculino n %	n	%		
I.E. Gregorio Martenelli	Primaria	20		24		44	42,5
	Secundaria	22		34		56	57,5
TOTAL		32	27.5	68	72.5	100	100%

Fuente: CAP -2022 de la Institución Educativa Gregorio Martinelli.

Muestra. En el presente estudio, la muestra, que se entiende como un subconjunto de la población (Gómez, 2020), está conformada estuvo conformada por 80 profesores pertenecientes a los dos niveles educativos de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito en estudio (Ver tabla 2). El tamaño de la muestra se determinó aplicando la fórmula siguiente, a un nivel de confianza del 95% y a un margen de error de 0.05 (5%).

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

Donde:

$Z = 1.96$ (nivel de confiabilidad)

$E = 0.03$ (error de margen permitido)

$P = Q = 50\%$ (probabilidad de ocurrencia de los hechos, éxito y fracaso)

$N = 100$ (tamaño de la población)

p = variabilidad positiva (probabilidad de éxito).

n = (tamaño de la muestra).

Resultado:

$n = 80$

Al tener dos estratos poblacionales, corresponde el cálculo del índice de muestreo (fracción): $f = n/N = 0.80$. Entonces, $0.80*44 = 34$; $0.80*56 = 46$, teniendo un total de 80.

Tabla 2

Muestra de estudio: Profesores de los dos niveles educativos de la I.E. Gregorio Martinelli del distrito de Talavera - Apurímac, 2022.

Institución Educativa	Nivel educativo	Sexo				Subtotal	
		Femenino		Masculino		n	%
		n	%	n	%	n	%
I.E. Gregorio	Primaria	9		25		34	42,5
Martinelli	Secundaria	20		26		46	57,5
Total		22	27.5	58	72.5	80	100%

a) Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque permite medir matemáticamente la variable 'Clima institucional'. El tipo de investigación es no experimental debido a que no se manipula la variable, sino que se limita a la observación de la misma (Hernández et al, 2014); en tanto, el diseño corresponde al descriptivo simple o evaluativo de corte transversal. El diseño evaluativo tiene el siguiente esquema:



En donde: M = muestra y O = observación o medición.

b) Tipo y procedimiento de muestreo

En el presente estudio se empleó el tipo de muestreo no probabilístico en su forma intencionada o por conveniencia (Hernández et al., 2014), eligiendo a 80 profesores que conforman la muestra de estudio, excluyéndose a aquellos profesores que no asisten regularmente.

c) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos, instrumentos u otros.

El cumplimiento de los objetivos del presente estudio no requerirá del empleo de materiales, equipos o insumos, por lo que, se limitará al empleo de un instrumento de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos

Una técnica de investigación es la forma, directa o indirecta, de obtener los datos en el lugar de los hechos (Mateo y Navarro, 2020). Pese a que existen diversas técnicas (observación o entrevista) para medir el clima institucional, en la presente investigación, se emplea la técnica de la ‘encuesta’. De los tipos de encuesta, se utilizó la ‘encuesta estructurada’ que un sistema de reactivos o preguntas previamente formuladas con la finalidad de recoger datos para una investigación científica (Montes, 2000).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de información a emplearse para el medir el ‘Clima Institucional’ se denomina ‘cuestionario’, que consiste en un conjunto de 27 reactivos con respuestas tipo Likert (1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 =

Siempre), al que se agregó las variables sexo, nivel educativo y edad. El instrumento es de autoría primigenia de José Felipe Loayza Osorio (2016) adaptada y validada por Yessica Merino Lloclla (2021), para estudiar el Clima Institucional en una institución educativa de Educación Básica Regular que fue tomada para el presente estudio debido a que resulta ser pertinente al objetivo de investigación del presente estudio. El instrumento fue sometido a proceso de validación, obteniendo un puntaje de 0.92, como resultado de la evaluación de tres expertos. De igual manera, la consistencia interna fue evaluada mediante la confiabilidad Alfa Cronbach, obteniéndose 0,95, lo que quiere decir que el instrumento es bueno.

El instrumento será aplicado de forma presencial cuidando las medidas de bioseguridad. A cada encuestado se le proporcionará la encuesta, los mismos deberán responder de acuerdo a su percepción. La aplicación tendrá una duración de 20 minutos. El instrumento mide cuatro dimensiones: comunicación; ambiente laboral; relaciones personales y autorrealización, cuyas dimensiones se adecúan a la intención de medir el clima institucional después de la pandemia. El instrumento tiene cinco escalas de respuesta; por lo que, para fines de establecer el nivel de clima institucional, se emplearán tres niveles de clima institucional: bajo, regular y bueno. La tabla siguiente muestra los detalles de este instrumento:

Tabla 3

Dimensiones del cuestionario tipo Likert para medir 'Clima institucional'.

Dimensiones	Ítems	Total ítems	Escala de respuesta	Nivel
Dim. Comunicación	1 al 6	6	Nunca	Nivel bajo
Dim. Ambiente laboral	7 al 12	6	Casi nunca	
Dim. Relaciones personales	13 al 18	6	A veces	Nivel regular
Dim. Autorrealización	19 al 27	9	Casi siempre	Nivel bueno
TOTAL		27	Siempre	



Características técnicas del instrumento:

Denominación: cuestionario

Autor: José Felipe Loayza Osorio, adaptada por Merino (2021) y Sosa (2021).

Nivel de confiabilidad: 95%

Aplicación: presencial

Duración: 20 minutos

Objetivo: medir el clima institucional

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

Debido a que el estudio corresponde al tipo de investigación descriptiva y diseño diagnóstico, no se requiere postular una hipótesis de investigación; por lo que es estudio se limitó al empleo de la estadística descriptiva para el tratamiento de los datos como la media aritméticas, desviación estándar, tabla de distribución de frecuencias, y gráficos, los que sirvieron para el análisis e interpretación de datos obtenidos.

3.6 PROCEDIMIENTO

- a. Solicitud de ejecución a la Institución Educativa Gregorio Martinelli de Andahuaylas, tanto en el nivel primario como secundario.
- b. Coordinación con el director y docentes de la institución, a nivel de ambos niveles.
- c. Aplicación del Cuestionario para evaluar el nivel de clima institucional.
- d. Procesamiento de los datos en Excel antes de su tratamiento en el programa SPSS v.26.

3.7 VARIABLES

Clima institucional. Es aquella percepción que tienen los integrantes de una organización sobre sus distintos aspectos o dimensiones de vida institucional.



3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos se procesaron empleando el paquete estadístico IBM - SPSS v.26 para el análisis factorial diagnóstico. Los datos se presentan en tabla de frecuencias porcentuales y gráfico de barras. Los resultados se presentan e interpretan de acuerdo a los ítems de la variable de estudio y de acuerdo a las dimensiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Resultados sobre nivel de Comunicación que se presenta en la Institución Educativa (I.E.) Gregorio Martinelli del Distrito de Talavera.

La comunicación es, quizá, el elemento más importante para un buen clima institucional. Una comunicación horizontal con palabras, gestos o actitudes (Sosa, 2021) es clave para una integración y convivencia armónica (Chancuaña, 2013). La tabla 4 presenta los resultados de este proceso luego del estudio realizado en la I.E. Gregorio Martinelli de Andahuaylas.

Tabla 4

Resultados por ítems: Dimensión Comunicación del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Escala Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. El director, coordinadores y docentes mantienen una comunicación asertiva.	3	4%	3	4%	18	23%	33	41%	23	29%
2. Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.	1	1%	6	8%	19	24%	38	48%	16	20%
3. El docente fomenta la comunicación con los demás, a través del diálogo, respetando las diferencias individuales.	0	0%	2	3%	13	16%	39	49%	26	33%
4. Al interior de la Institución existe una comunicación empática entre todos los estamentos (estudiantes, docentes y administrativos).	2	3%	5	6%	12	15%	35	44%	26	33%
5. Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.	1	1%	8	10%	18	23%	38	48%	15	19%
6. El docente maneja una comunicación saludable con los estudiantes del aula.	1	1%	1	1%	6	8%	36	45%	36	45%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, respecto del Ítem 1, se observa que un 41% (Casi siempre) y 29% (Siempre), que hacen un total de 70%, de docentes encuestados indican mantener una comunicación asertiva con los directivos. Respecto al Ítem 2, el 48% (Casi siempre) y 20% (Siempre), que hacen un total de 68%, de docentes manifiestan mantener una comunicación fluida con los directivos. Respecto del Ítem 3, el 49% (Casi siempre) y 33% (Siempre), que hacen un total de 82%, de los mismos encuestados, indican fomentar una comunicación que respeta las diferencias individuales. Respecto al Ítem 4, el 44% (Casi siempre) y 33% (Siempre), que hacen un total de 77%, de los encuestados indican tener una comunicación asertiva entre docentes, estudiantes y administrativos.

Continuando, respecto al Ítem 5, se observa que, 48% (Casi siempre) y 19% (Siempre), que hacen un total de 67%, de los encuestados indican escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado. Respecto al Ítem 6, el 45% (Casi siempre) y 45% (Siempre), que hacen un total de 90%, de los encuestados indican tener capacidad para manejar comunicaciones saludables con los estudiantes. De acuerdo a estos datos, se deduce que el proceso de comunicación, como dimensión de un buen clima institucional, en la IE Gregorio Martinelli, a nivel de sus seis ítems analizados, es óptimo.

Tabla 4

Nivel de Comunicación en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.

Nivel		Nivel de Comunicación según sexo							
		Bajo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	4	5,00	15	18,80	39	48,80	58	72,50
	Femenino	0	0,00	10	12,50	12	15,00	22	27,50
Total								80	100,00

La tabla 5 presenta los resultados obtenidos respecto a la dimensión Comunicación del Clima institucional, según sexo. De acuerdo a los datos obtenidos, se

observa que, del total de docentes del sexo masculino, solo el 5,00% de profesores indican que en la institución donde laboran existe un nivel de comunicación ‘bajo’, mientras que el 18,80% y 48,80 indican que existe un nivel ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. En la docencia perteneciente al sexo femenino, el 0,00% indica percibir un nivel de comunicación ‘bajo’, en tanto el 12,50% y el 15% indican un nivel de comunicación ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. De acuerdo a estos resultados, se infiere el mayor porcentaje de docentes varones (48,80%) y docentes mujeres (15,00%) manifiestan que en la institución educativa estudiada existe un nivel de comunicación ‘bueno’ durante la postpandemia.

Tabla 5

Resultado del nivel de Comunicación como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Nivel de CI: Dimensión COMUNICACIÓN				
Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	5,0	5,0	5,0
Regular	25	31,25	31,25	36,25
Bueno	51	63,75	63,75	100,0
Total	80	100,00	100,00	

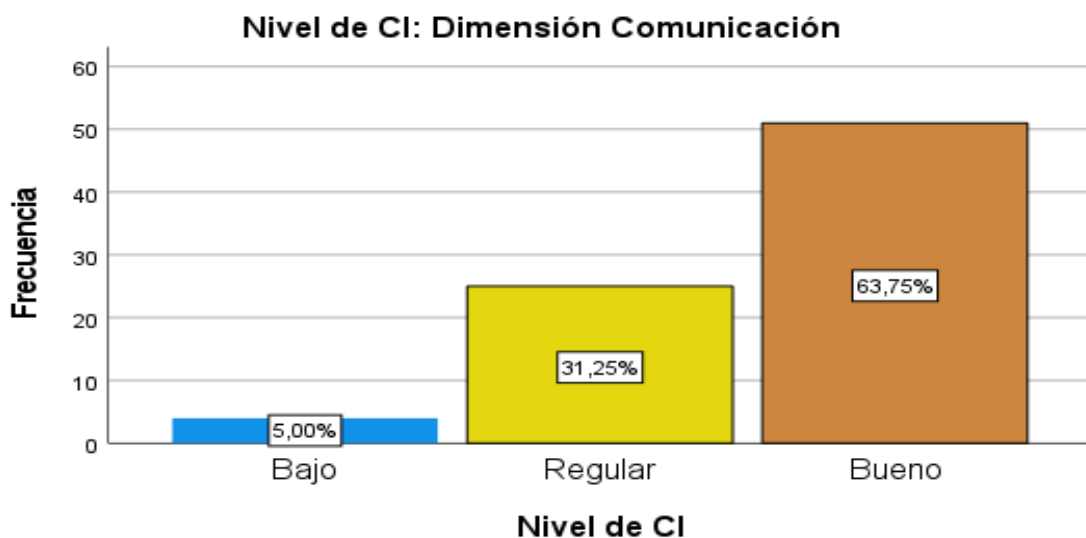


Figura 4 Nivel de Comunicación como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.



Interpretación:

Ahora bien, respondiendo al objetivo específico 1, identificar el nivel de Comunicación como dimensión de un Clima Institucional, los resultados son los siguientes. De acuerdo a la tabla 6 y figura 4, se tiene que solo un 5,0% de los docentes encuestados refieren la existencia de un nivel 'Bajo' de Comunicación y un 31,25%, un nivel 'Regular'. Es notorio, sin embargo, y lo que concuerda con los resultados del análisis de los seis ítems de esta dimensión, que el mayor porcentaje, el 63,75% de docentes, indican que en la IE Gregorio Martinelli, existe un nivel de Comunicación 'Bueno', esto en la etapa de postpandemia. Este resultado quiere decir que, la Comunicación que prima en dicha institución es asertiva, empática, situacional, apropiada y con respeto a las diferencias individuales, y se constituyen en elementos para un buen clima institucional.

4.1.2 resultados sobre el nivel de ambiente laboral que se presenta en la i.e. gregorio martinelli del distrito de talavera.

El Ambiente Laboral es el conjunto de condiciones sociales, culturales y académicas que presta la institución educativa para potenciar el desempeño de sus profesores. El ambiente de trabajo debe permitir expresar y compartir ideas para generar un buen clima institucional. En la tabla 7 se presentan los resultados sobre la dimensión Ambiente Laboral.

Tabla 6

Resultados por ítems: Dimensión Ambiente Laboral del Clima Institucional, docentes de la IE Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Escala Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
7. El docente ejerce su función en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.	2	3%	1	1%	10	13%	40	50%	27	34%
8. El director y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución.	2	3%	4	5%	15	19%	32	40%	27	34%
9. El docente, de acuerdo a su función, utiliza los medios materiales e instalaciones de la Institución, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.	1	1%	3	4%	15	19%	35	44%	26	33%
10. Todo trabajador de la institución educativa percibe los honorarios correspondientes a su contrato de trabajo.	1	1%	1	1%	10	13%	24	30%	44	55%
11. La Institución privilegia la vivencia de una auténtica “espiritualidad cristiana”.	2	3%	6	8%	20	25%	30	38%	22	28%
12. La Institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a capacitaciones, cursillos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente.	3	4%	3	4%	21	26%	33	41%	20	25%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, respecto del Ítem 7: El docente ejerce su función en armonía con el reglamento interno y de acuerdo con lo estipulado en su contrato laboral, se observa que un 50% (Casi siempre) y 34% (Siempre), que hacen un total de 84%, de docentes encuestados indican ejercer su función bajo esos parámetros, lo que resulta favorable. Respecto al Ítem 8: El director y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución, se advierte que el 40% (Casi siempre) y 34% (Siempre), que hacen un total de 74%, de docentes encuestados indican que sí existe un trato justo y respetuoso. Respecto al Ítem 9: El docente utiliza los medios materiales e instalaciones de la Institución, con arreglo a las normas, se observa que un

44% (Casi siempre) y 33% (Siempre), que hacen un total de 77%, de docentes encuestados indican que sí utilizan recursos de la institución. Respecto Ítem 10: se observa que el 30% (Casi siempre) y 55% (Siempre), haciendo un total de 85%, de docentes encuestados indican percibir sus honorarios sin ningún inconveniente.

Continuando, respecto al Ítem 11, se observa que un 38% (Casi siempre) y 28% (Siempre), haciendo un total de 66%, de docentes encuestados indican vivir de una espiritualidad cristiana a nivel de la institución. Respecto al Ítem 12: La Institución facilita la asistencia a capacitaciones que redunden en la calidad de su labor docente, se advierte que el 41% (Casi siempre) y 25% (Siempre), haciendo un total de 66%, de docentes encuestados indican que sí. En suma, el hecho de que un buen porcentaje de encuestados reaccionen positivamente a los seis ítems de esta dimensión, significa que existe un buen ambiente laboral lo que repercute en un buen clima institucional.

Tabla 7

Nivel de Ambiente Laboral en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.

Nivel		Nivel de Ambiente laboral según sexo						Total	
		Bajo		Regular		Bueno			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	3	3,80	13	16,30	42	52,50	58	72,50
	Femenino	0	0,00	9	11,30	13	16,30	22	27,50
Total								80	100,00

La tabla 8 presenta los resultados obtenidos sobre la dimensión Ambiente Laboral del Clima institucional, según sexo. De acuerdo a los mismos, se puede manifestar que, del total de docentes del sexo masculino, solo el 3,00% de profesores indican que en la institución donde laboran existe un nivel de Ambiente laboral ‘bajo’, mientras que el 16,30% y 52,50% indican que existe un nivel ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. Por

otro lado, en la docencia femenina, el 0,00% indica percibir un nivel de Ambiente laboral ‘bajo’, en tanto el 11,30% y el 16,30% manifiestan que existe un nivel de Ambiente laboral ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. De estos resultados, se enfatiza que el mayor porcentaje de docentes, tanto varones (52,20%) como mujeres (16,30%) manifiestan que en la institución educativa estudiada existe un nivel de Ambiente laboral ‘bueno’ durante la postpandemia.

Tabla 8

Resultado del nivel de Ambiente Laboral como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Nivel de CI: Dimensión AMBIENTE LABORAL				
Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,75	3,75	3,75
Regular	22	27,50	27,50	31,25
Bueno	55	68,75	68,75	100,0
Total	80	100,0	100,0	

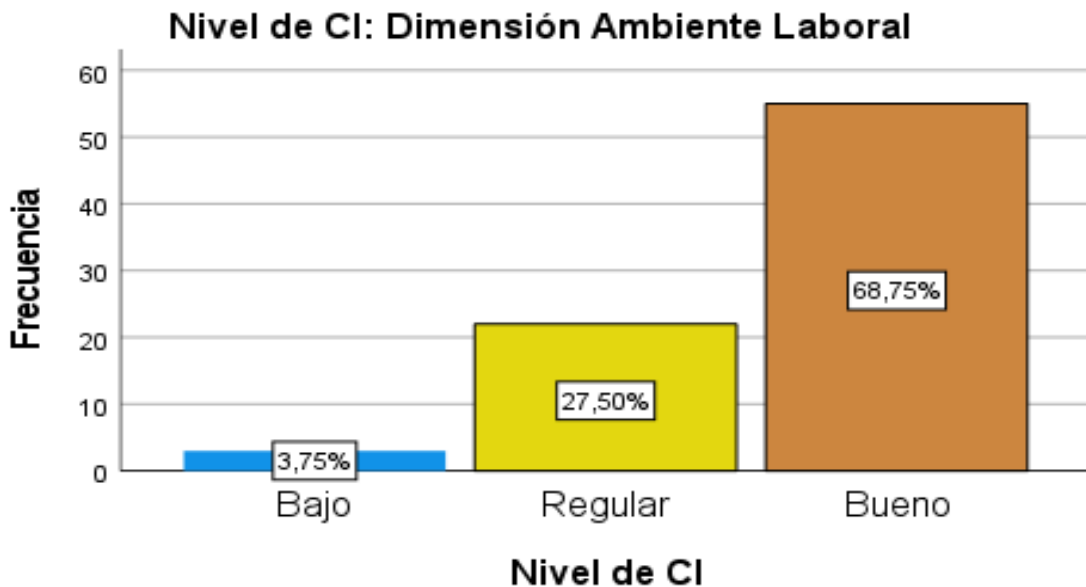


Figura 5 Nivel de Ambiente Laboral como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Interpretación:

De otro lado, respondiendo al objetivo específico 2, identificar el nivel de Ambiente Laboral como dimensión de un buen Clima Institucional, los resultados del



proceso de aplicación del Cuestionario, son los siguientes. De acuerdo a la tabla 9 y figura 5, se puede advertir que sólo un 3,75% de los docentes encuestados refieren que existe un nivel 'Bajo' de Ambiente Laboral y un 27,50% indican un nivel 'Regular'. Es evidente que, el mismo que concuerda con el análisis de los resultados de los seis ítems de esta dimensión, que el mayor porcentaje, el 68,75% de docentes encuestados manifiestan que en la IE Gregorio Martinelli de Andahuaylas existe un nivel de Ambiente Laboral 'Bueno' en la etapa de postpandemia. Estos datos quieren decir que, el Ambiente Laboral que existe en la IE Gregorio Martinelli es óptimo, es decir, es un ambiente donde se practica un trato justo y respetuoso, se tiene acceso a los materiales y la institución facilita la asistencia a eventos. Todo ello repercute en un buen clima institucional.

4.1.3 Resultados sobre el nivel de relaciones personales que se presenta en la i.e. Gregorio Martinelli del Distrito de Talavera.

Las relaciones personales permiten establecer y fortalecer vínculos entre los docentes de la institución; caso contrario, cuando no existen relaciones interpersonales óptimas se dificultan variables como el trabajo en equipo y la comunicación. La tabla 10 presenta los resultados obtenidos sobre la dimensión Relaciones Personales.

Tabla 9

Resultados por ítems: Dimensión Relaciones Personales del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Escala Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13. Los docentes demuestran una actitud de iniciativa e integración.	0	0%	2	3%	21	26%	35	44%	22	28%
14. Los docentes y los administrativos mantienen relaciones de cooperación recíproca.	2	3%	3	4%	13	16%	39	49%	23	29%
15. Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución.	2	3%	2	3%	12	15%	29	36%	35	44%
16. La Institución conforma un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado.	5	6%	10	13%	24	30%	32	40%	9	11%
17. La Institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.	1	1%	8	10%	25	31%	32	40%	14	18%
18. La Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.	0	0%	12	15%	26	33%	29	36%	13	16%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10, respecto del Ítem 13, el 44% (Casi siempre) y 28% (Siempre), haciendo un total de 72%, de docentes encuestados indican demostrar una actitud de iniciativa e integración. Sobre el Ítem 14, el 49% (Casi siempre) y 29% (Siempre), haciendo un total de 78%, de docentes encuestados indican mantener relaciones de cooperación recíproca con los administrativos. Respecto del Ítem 15: 36 44 el 36% (Casi siempre) y 44% (Siempre), haciendo un total de 80%, de docentes encuestados manifiestan estar identificados con los logros de la Institución.

Continuando, respecto del Ítem 16, el 40% (Casi siempre) y 11% (Siempre), haciendo un total de 51%, de docentes encuestados respondieron conformar un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado. Sobre el Ítem 17, el 40% (Casi siempre) y 18% (Siempre), haciendo un total de 58%, de docentes encuestados respondieron que su institución promueve acciones de actualización para los profesores. Sobre el Ítem 18,

el 36% (Casi siempre) y 16% (Siempre), haciendo un total de 52%, de docentes encuestados indican que la Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza virtual.

El hecho de que el mayor porcentaje de los profesores tengan reacciones positivas a estos ítems es indicador de que en la institución educativa Gregorio Martinelli existe un buen nivel de Relaciones Personales.

Tabla 10

Nivel de Relaciones Personales en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.

Nivel		Nivel de Relaciones Personales según sexo						Total	
		Bajo		Regular		Bueno		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	2	2,50	23	28,70	33	41,30	58	72,50
	Femenino	0	0,00	14	17,50	8	10,00	22	27,50
Total								80	100,00

La tabla 11 presenta los resultados obtenidos sobre la dimensión Relaciones Personales del Clima institucional, según sexo (masculino y femenino). De acuerdo a dichos resultados, se cabe indicar que, de la totalidad de docentes del sexo masculino, solo el 2,50% indican que en la institución donde laboran existe un nivel de relaciones personales ‘bajo’, mientras que el 28,70% y 41,30% manifiestan que existe un nivel ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. Por otro lado, en la docencia femenina, el 0,00% indica percibir un nivel de relaciones personales ‘bajo’, en tanto el 17,50% y el 10,00% manifiestan que existe un nivel de relaciones personales ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. De acuerdo a estos resultados, el mayor porcentaje de docentes, tanto varones (41,30%) como mujeres (10,00%) manifiestan que en la institución educativa estudiada existe un nivel de relaciones personales ‘bueno’ durante la postpandemia.

Tabla 11

Resultado del nivel de Relaciones Personales como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IE Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Nivel de CI: Dimensión RELACIONES PERSONALES				
Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		(%)	Porcentaje válido	
Bajo	2	2,5	2,5	2,5
Regular	37	46,3	46,3	48,8
Bueno	41	51,2	51,2	100,0
Total	80	100,0	100,0	

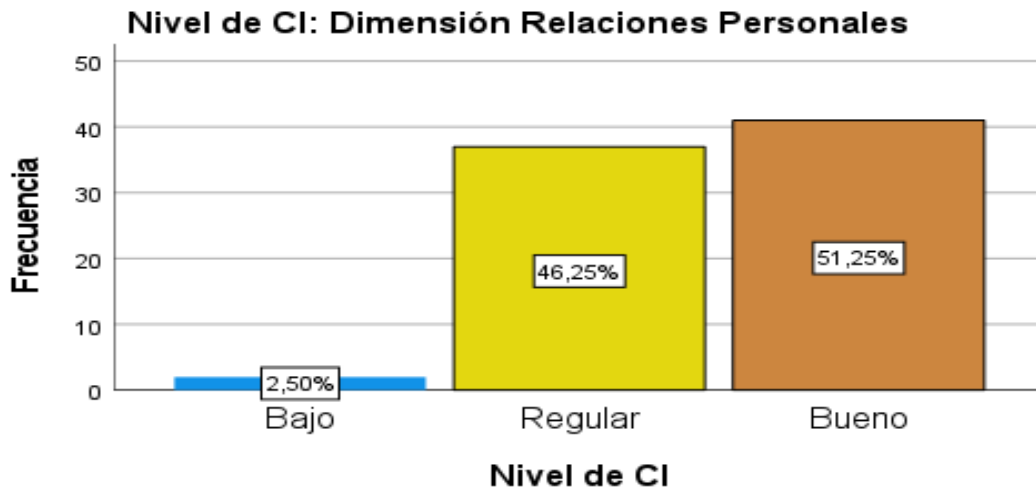


Figura 6 Nivel de Relaciones Personales como dimensión del Clima Institucional, docentes de la IES Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Interpretación:

Los resultados que se muestran en la tabla 12 y figura 6, permiten responder al objetivo específico 3 del estudio: identificar el nivel de Relaciones Personales como dimensión del Clima Institucional. De acuerdo a la tabla y figura en referencia, solo un 2,5% de los docentes encuestados refieren que existe un nivel ‘Bajo’ de Relaciones Personales en la institución estudiada y un 46,25%, un nivel ‘Regular’. En tanto, el mayor porcentaje de los docentes de esta Institución, el 51,25% de docentes, indican que existe un nivel de Relaciones Personales ‘Bueno’ en la IE Gregorio Martinelli, esto en la etapa de postpandemia. Este resultado quiere decir que, la Comunicación es asertiva, empática,

situacional, apropiada y con respeto a las diferencias individuales, que son elementos para un buen clima institucional.

4.1.4 Resultados sobre nivel de autorrealización que se presenta en la i.e. gregorio martinelli del distrito de talavera.

La autorrealización es la búsqueda docente de perfeccionarse permanentemente como profesional en su institución educativa. Su satisfacción tiene que ver con las posibilidades de capacitación que ofrece o promueve la institución educativa, de ser así, el docente se sentirá satisfecho, lo que se convierte en un elemento que favorece el clima institucional saludable. La tabla 13 presenta los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la IE en estudio, el mismo permite analizar cada uno de sus ítems.

Tabla 12

Resultados por ítems: Dimensión Autorrealización del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Escala Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
19. Usted se encuentra motivado para el perfeccionamiento continuo.	2	3%	3	4%	4	5%	30	38%	41	51%
20. Se preocupa usted por su auto perfeccionamiento docente.	2	3%	2	3%	4	5%	27	34%	45	56%
21. Usted es consciente de la necesidad de una continua actualización científica.	2	3%	2	3%	3	4%	30	38%	43	54%
22. Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia.	1	1%	4	5%	3	4%	34	43%	38	48%
23. Como docente le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza.	3	4%	0	0%	4	5%	20	25%	53	66%
24. Colabora con sus colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.	2	3%	2	3%	11	14%	29	36%	36	45%
25. Como docente asiste a congresos, jornadas y otras reuniones académicas y científicas.	1	1%	7	9%	19	24%	36	45%	17	21%
26. Usted participa en proyectos de innovación docente.	2	3%	8	10%	19	24%	27	34%	24	30%
27. Usted presenta aportaciones didácticas en publicaciones periódicas.	5	6%	9	11%	25	31%	26	33%	15	19%



Interpretación:

Según la tabla 13, respecto del Ítem 19, el 38% (Casi siempre) y 51% (Siempre), haciendo un total de 89%, de docentes encuestados indican estar motivados para el perfeccionamiento continuo. Respecto del Ítem 20: el 34% (Casi siempre) y 56% (Siempre), haciendo un total de 90%, de docentes encuestados indican preocuparse por su auto perfeccionamiento docente. Respecto del Ítem 21, el 38% (Casi siempre) y 54% (Siempre), haciendo un total de 92%, de docentes encuestados manifiestan estar conscientes de la necesidad de actualizarse científicamente. Respecto al Ítem 22, el 43% (Casi siempre) y 48% (Siempre), haciendo un total de 91%, de docentes encuestados manifiestan formarse y actualizarse en didáctica de la enseñanza de su área. Sobre el Ítem 23: 25 66 el 25% (Casi siempre) y 66% (Siempre), haciendo un total de 91%, de docentes encuestados indican que se preocupan por la mejora de la calidad de su labor de enseñanza.

Continuando, respecto al Ítem 24, el 36% (Casi siempre) y 45% (Siempre), haciendo un total de 81%, de docentes encuestados manifiestan colaborar con sus compañeros en materia de actualización y mejora de la enseñanza. Sobre el Ítem 25, el 45% (Casi siempre) y 21% (Siempre), haciendo un total de 67, de docentes encuestados indican asistir a eventos académicos y científicos. Sobre el Ítem 26, el 34% (Casi siempre) y 30% (Siempre), haciendo un total de 64%, de docentes encuestados indican participar en proyectos de innovación. Y, respecto al Ítem 27, el 33% (Casi siempre) y 19% (Siempre), haciendo un total de 51%, de docentes encuestados manifiestan aportar con publicaciones periódicas.

Estos resultados, donde en todos los ítems analizados, el mayor porcentaje, mayor al 50%, son reacciones positivas, son indicador de que existe un ‘buen’ nivel de

autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli de Andahuaylas en el 2022.

Tabla 13

Nivel de Autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.

Nivel		Nivel de Autorrealización según sexo						Total	
		Bajo		Regular		Bueno			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	3	3,80	7	8,80	48	60,00	58	72,50
	Femenino	0	0,00	5	6,30	17	21,30	22	27,50
Total								80	100,00

La tabla 14 presenta los resultados obtenidos sobre la dimensión Autorrealización del Clima institucional, según sexo. De acuerdo a los mismos, se puede deduce que, del total de docentes del sexo masculino, solo el 3,80% de profesores indican que en la institución educativa estudiada existe un nivel de Autorrealización ‘bajo’, mientras que el 8,80% y 60,00% indican que existe un nivel ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. En tanto, en el profesorado femenino, el 0,00% indica percibir un nivel de Autorrealización ‘bajo’, en tanto el 6,30% y el 21,30% manifiestan que existe un nivel de Autorrealización ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. De estos resultados, se deduce que el mayor porcentaje de docentes, tanto varones (60,00%) como mujeres (21,30%) manifiestan que en la institución educativa estudiada existe un nivel de Autorrealización ‘bueno’ durante la postpandemia.

Tabla 14

Resultado del nivel de Autorrealización como dimensión del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Nivel de CI: Dimensión AUTORREALIZACIÓN				
Nivel	Frecuencia (n)	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		(%)	Porcentaje válido	
Bajo	3	3,8	3,8	3,8
Regular	12	15,0	15,0	18,8
Bueno	65	81,3	81,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

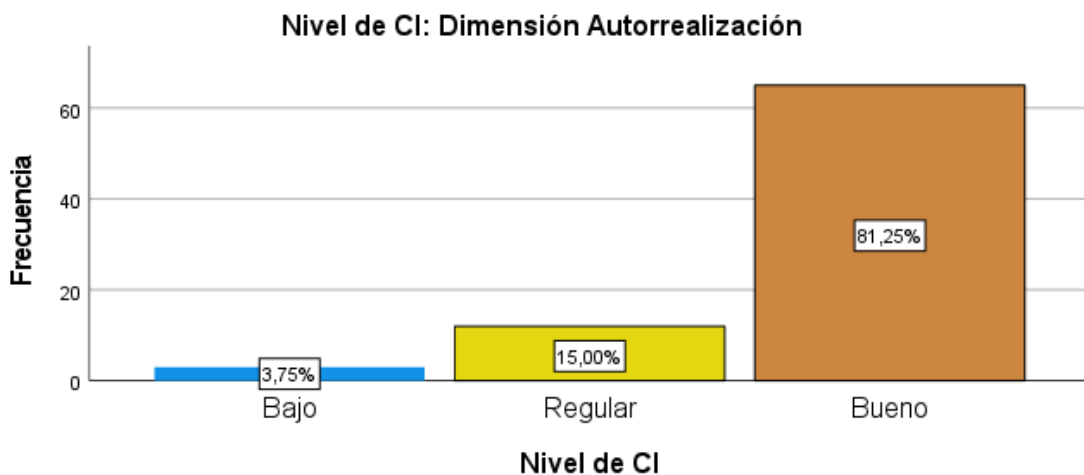


Figura 7 Nivel de Autorrealización como dimensión del Clima Institucional, docentes de la I.E. Gregorio Martinelli, Andahuaylas, 2022.

Interpretación:

La tabla 15 y Figura 7 presentan los resultados que permiten responder al objetivo específico 4 del estudio: identificar el nivel de Autorrealización como dimensión del Clima Institucional. De acuerdo a dicha tabla y figura, se observa que solo un 3,7% de los docentes encuestados refieren que existe un nivel ‘Bajo’ de Autorrealización a nivel de los integrantes de la institución educativa estudiada y sólo un 15,00%, un nivel ‘Regular’. En tanto, el mayor porcentaje de los docentes encuestados, el 81,25% de los mismos, son de la postura que existe un nivel de Autorrealización ‘Bueno’ en la IE Gregorio Martinelli, esto en la etapa de postpandemia. De acuerdo a este resultado, se deduce que los docentes presentan motivación y satisfacción en sus necesidades de actualización académica y científica, por lo que se advierte un buen clima institucional.

4.1.5 Resultados sobre el nivel de clima institucional en la I.E. Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022.

Tabla 15

Nivel de Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022, según sexo.

Nivel		Nivel de clima institucional según sexo						Total	
		Bajo		Regular		Bueno			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Masculino	3	3,80	11	13,80	44	55,00	58	72,50
	Femenino	0	0,00	8	10,00	14	17,50	22	27,50
Total								80	100,00

La tabla 16 presenta los resultados obtenidos sobre el nivel de Clima institucional, según sexo. De acuerdo a los datos obtenidos, se puede indicar que, del total de docentes del sexo masculino, solo el 3,80% de profesores indican que en la institución donde laboran existe un clima institucional ‘bajo’, mientras que el 13,80% y 55,00% indican que existe un nivel ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. Por otro lado, en la docencia femenina, el 0,00% indica percibir un clima institucional ‘bajo’, en tanto el 10,00% y el 17,50% manifiestan que existe un clima institucional ‘regular’ y ‘bueno’, respectivamente. De estos resultados, se enfatiza que el mayor porcentaje de docentes, tanto varones (55,00%) como mujeres (17,50%) manifiestan que en la institución educativa estudiada existe un clima institucional ‘bueno’ durante la postpandemia.

Tabla 16

Resumen Clima institucional a nivel de los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el Año 2022.

Resultado Clima Institucional				
Nivel de CI	Frecuencia	Porcentaje		
	(n)	Porcentaje (%)	válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,75	3,75	3,75
Regular	19	23,75	23,75	27,50
Bueno	58	72,50	72,50	100,0
Total	80	100,0	100,0	

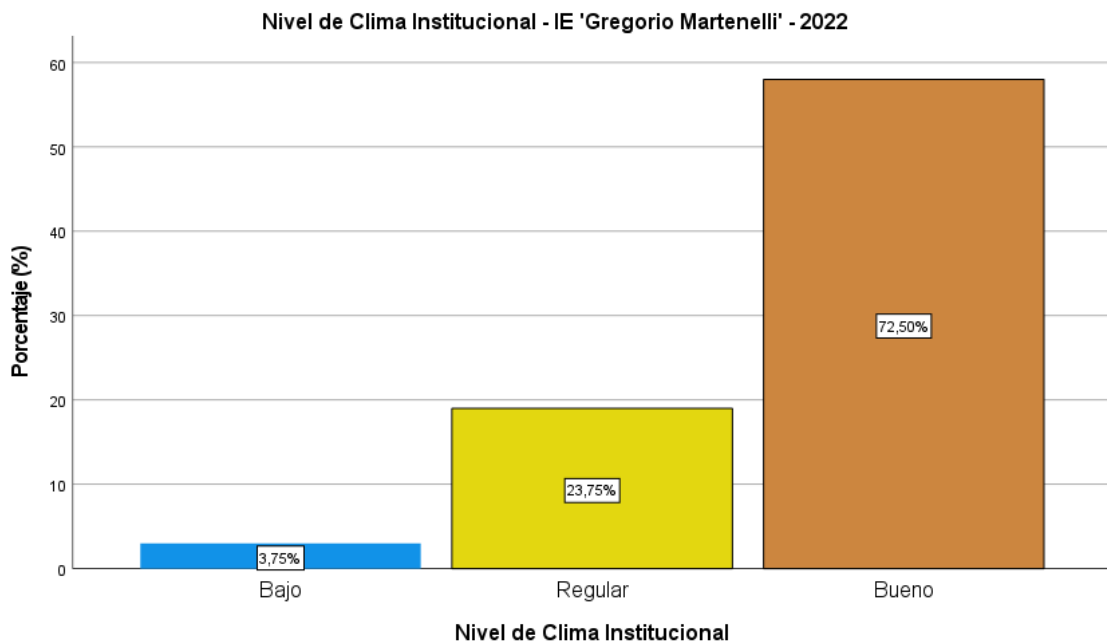


Figura 8 Nivel de clima institucional en la I.E. Gregorio Martinelli, Apurímac. 2022

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 17 y figura 8 se puede afirmar que solo un 3.8% de los docentes encuestados indican que en la IE Gregorio Martinelli existe un Clima Institucional ‘Bajo Y un 23.75%, un clima institucional Regular. Sin embargo, el mayor porcentaje de los encuestados, un 72.50%, manifestaron que el clima institucional es ‘Bueno’. De acuerdo a estos datos, se afirma que el mayor porcentaje de los docentes que laboran en la institución estudiada sienten pertenecer a una entidad laboral donde existe un Buen Clima Institucional; es decir, existe un proceso de comunicación, ambiente



laboral, relaciones personales y oportunidades de autorrealización óptimos, esto en la etapa de la postpandemia Covid-19.

4.2 DISCUSIÓN

Respecto al resultado del objetivo 1 del presente estudio ‘nivel de Comunicación como dimensión del Clima Institucional’, se tiene que el 63,75% de los docentes encuestados de la I.E. ‘Gregorio Martinelli’ de Andahuaylas indican que existe un nivel de Comunicación ‘Bueno’. Si bien aún no se han podido identificar estudios sobre el clima institucional durante la postpandemia, resulta enriquecedor comparar los resultados del presente con estudios antes de la pandemia. Se tiene, por ejemplo, el estudio de Merino (2021) en Piura – Perú, quien realizó un estudio en una población de 38 docentes de la institución educativa de Sullana, donde indica que la comunicación era adecuada antes de la Pandemia COVID-19 y que durante el confinamiento el proceso de comunicación ya no era fluida. El presente estudio, realizado en docentes de educación básica en Andahuaylas Perú, indica que existe un proceso de comunicación óptimo se ha recuperado.

Respecto de otros estudios antes de la pandemia es importante referir el estudio de Wandersleben (2016), en Chile, en docentes de diez instituciones educativas adventistas, cuyo resultado indica que los docentes tienen una percepción en grado favorable sobre el clima institucional tanto en directivos como en el personal docente, y que dentro de este valoran mejor la confianza y la comunicación.

Cuando los procesos de comunicación no son los adecuados lo que se tiene es un clima institucional desfavorable y así lo ha demostrado el estudio de Gómez (2020) en Colombia, quien indica entre personal docente y administrativo existe un tipo de clima institucional orientado a lo autoritario-paternalista, esto es que, existe una comunicación



limitada, bajo apoyo, limitado trabajo en equipo y poca confianza entre autoridades y docentes.

Respecto al nivel de Ambiente Laboral, dimensión del Clima Institucional, de acuerdo a los resultados del presente estudio realizado en la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ del distrito de Talavera, se sabe que el 68,75% de los docentes encuestados manifiestan que existe un nivel de Ambiente Laboral ‘Bueno’ en la etapa de Postpandemia, esto es que, existe un ambiente de trabajo con trato justo y respetuoso, y accesibilidad a los recursos de la institución.

Respecto de los resultados postpandemia con de la Pandemia Covid-19, si bien Merino (2021) en Piura – Perú, realizó un estudio en una población de 38 docentes de la institución educativa de Sullana respecto del clima institucional durante la Pandemia COVID-19, indicando que el ambiente laboral no fue la adecuada debido a que los profesores no contaban con la logística necesaria para las sesiones virtuales menos con apoyo en capacitaciones; el presente estudio, revela que el ambiente laboral durante la postpandemia se muestra favorable, es decir, los docentes reciben y valoran el apoyo que reciben de parte de la autoridad para el cumplimiento de sus objetivos.

Respecto de los resultados del presente estudio con estudios en la pre pandemia. Las investigaciones de Wandersleben (2016), realizado en Chile en instituciones educativas adventistas, y la de García (2017), en una institución privada de Lima, revelaron la importancia de un buen ambiente laboral para la existencia de un buen clima institucional, dando a conocer que los docentes valoren el apoyo que reciben desde la dirección. El presente estudio también revela la existencia de un buen clima institucional durante la postpandemia. Es decir, el ambiente laboral, ha vuelto a su estado situacional de la pre pandemia.



Respecto al nivel de Relaciones Personales, como dimensión del Clima Institucional, que se presenta en la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ del distrito de Talavera, según el presente estudio, se tiene el 51,25% de los docentes encuestados indican que existe un nivel de Relaciones Personales ‘Bueno’ durante la postpandemia Covid-19. Este resultado es concordante con el resultado encontrado por García (2017) en 90 profesores de una institución de gestión privada en Rímac en Lima, quien indica que entre los docentes existen relaciones interpersonales regulares.

Por otro lado, el estudio de Merino (2021) en Piura – Perú, realizado en una población de 38 docentes de la institución educativa de Sullana, indica que durante la pandemia COVID-19 las relaciones personales entre los docentes no eran las adecuadas en razón de no disponer de tiempo para las reuniones y cooperar con los colegas. En contraste, los resultados del presente estudio indican que las relaciones personales son ‘buenas’ entre los docentes de la institución educativa ‘Gregorio Martinelli’ de Andahuaylas.

Respecto al nivel de Autorrealización, como componente del Clima Institucional, que se presenta en la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ del distrito de Talavera, el 81,25%, indican que existe un nivel de Autorrealización ‘Bueno’ en la etapa de postpandemia Covid-19. Este resultado es contrario al encontrado en otro estudio, el de Wandersleben (2016) en Chile. Este último, encontró que, en los docentes de las instituciones educativas adventistas, las dimensiones menos valoradas son la oportunidad de desarrollo y apoyo, con lo que estos docentes perciben que existe un clima institucional regular.

La importancia de un buen nivel de autorrealización en el sector privado fue demostrada por García (2017) en un estudio realizado en profesores de una institución



de gestión privada en Rímac en Lima, quien llegó a la conclusión de que la autorrealización es un factor de un buen clima institucional.

Sobre el estado de esta dimensión Autorrealización durante la Pandemia Covid-19, el estudio de Merino (2021) en Piura – Perú, realizado en 38 docentes de la institución educativa de Sullana, indica que la autorrealización, al igual que las otras dimensiones, también se debilitó, debido a las limitaciones que los docentes encontraron en sus deseos de actualización y realización de actividades de mejora. Sin embargo, se considera que estas situaciones subestándares han mejorado durante la postpandemia, puesto que los resultados del presente estudio indican que entre los docentes de la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ existe un nivel de autorrealización satisfactorio o ‘bueno’.

Finalmente, respecto al resultado del objetivo general, nivel de clima institucional que se presenta en la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022, se tiene que 72,50% de los docentes participantes del estudio manifestaron que existe un clima institucional ‘Bueno’. Estos resultados son concordantes con los hallados por Roldán et al. (2022) en Colombia, cuyo estudio llegó a concluir que existe un buen clima institucional entre docentes de la institución educativa de Cota en Colombia en la etapa postpandemia, el mismo se traduce en la participación de los profesores, cuestión que no se observó durante la virtualidad o pandemia, periodo en que las preocupaciones de los profesores repercutieron en el clima familiar.

Los resultados del presente estudio, realizados en una institución educativa, comparados con los de una empresa dedicada a la logística en Colombia, resultan ser diferentes. Mientras que, en una institución educativa, durante la postpandemia, existe un buen clima, en la empresa citada se presentan niveles desfavorables de clima organizacional, donde se observa déficit en las dimensiones de apoyo, calidez y recompensa.



Como se había indicado, el buen clima institucional existente en esta institución educativa está asociado a una buena comunicación y relación personal entre sus miembros, así como a un ambiente laboral y satisfacción de necesidades de autorrealización. Esta afirmación ha sido demostrada en el estudio desarrollado en Ecuador por Saltos et al. (2020), quien (relacionado con satisfacción laboral) indica que el buen clima institucional entre los profesores está relacionado con las condiciones de trabajo, el reconocimiento del personal y beneficios económicos. Así también lo ha demostrado Baño et al (2016), en Ecuador, en una población de 319 docentes de educación superior de Chimborazo, al indicar que un buen clima institucional está vinculado a los factores apoyo, confianza, reconocimiento, equidad, innovación, autonomía y cohesión. Finalmente, Mateo y Navarro (2020) y García (2017) han demostrado la importancia de un buen institucional, sea en el sector privado o público.

La importancia del clima institucional en la docencia también ha sido demostrada por Carbajal (2019) en un estudio realizado en docentes de educación básica de Apurímac. Sin embargo, esta importancia sobrepasa el ámbito de la docencia. Los estudios realizados por Vargas (2021) en 40 estudiantes del distrito de Huarochirí – Lima y por Sarmiento (2020) en una institución pública en Perú en el que participaron 435 entre personal contratado (CAS) y nombrado también demuestran que el clima institucional es un factor importante en el desempeño profesional. Por lo tanto, es necesario realizar estudios correlacionales o causales que profundicen la relación entre clima institucional y desempeño profesional u otras variables, en la región estudiada.

Respecto de este resultado general, cabe citar el estudio de Merino (2021) en Piura – Perú, quien realizó un estudio en una población de 38 docentes de la institución educativa de Sullana respecto del clima institucional antes y durante la Pandemia COVID-19. Sus resultados indican que los docentes gozaban de un clima institucional más



adecuado antes de la pandemia (2020) y que, durante la pandemia, el clima institucional se debilitó. Sin embargo, los resultados del presente estudio, realizado en docentes de Educación Básica en Andahuaylas, indican que el Clima institucional es Bueno, es decir, retornó a un clima anterior a la pandemia. De acuerdo a estos datos, la etapa de la educación virtual estuvo relacionada a la disminución del clima institucional el mismo que está asociado al desempeño docente. Al respecto, un considerable número de estudios indican la asociación que existe entre clima institucional y desempeño docente (Baño et al., 2016; Farfán, 2017; García, 2017; Saltos et al., 2020; Mateo y Navarro, 2020; Vargas, 2021).

Respecto a lo indicado en el párrafo anterior, Fernández (2021), quien desarrolló un estudio en 32 profesores de cuatro instituciones educativas en Perú, encontró un resultado diferente al de Merino (2021), precisando que halló un adecuado clima institucional durante la educación virtual y ello se debe a que encontró un apropiado liderazgo directivo.

También es importante mencionar que, los resultados del presente estudio son relativamente cercanos al estudio realizado en Piura – Perú por Farfán (2017) en una población de 29 trabajadores, entre docentes y administrativos de una institución educativa y al estudio realizado por Chancuaña (2013) en Cusco en docentes y personal directivo de una institución educativa del distrito de Colquemarka. Ambos estudios, encontraron que entre los docentes y personal administrativo existe un clima laboral regular, debido a que los factores como unidad están debilitados al igual que la calidad de Servicio educativo.



V. CONCLUSIONES

Se concluye que:

Primera: Existe un nivel de clima institucional ‘Bueno’ en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022., ya que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, que hacen el 72,50%, manifestaron que el clima institucional es ‘Bueno’.

Segunda: Existe un nivel de Comunicación ‘Bueno’ que coadyuva a un clima institucional favorable en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, debido a que los resultados indican que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, que hacen el 63,75%, indican que existe un nivel de Comunicación ‘Bueno’.

Tercera: Existe un nivel de Ambiente Laboral ‘Bueno’ que favorece un clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, debido a que el mayor porcentaje, el 68,75% de docentes encuestados, manifiestan que existe un nivel de Ambiente Laboral ‘Bueno’ en la etapa de postpandemia.

Cuarta: Existe un nivel de Relaciones Personales ‘Bueno’ que favorece un buen clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, esto debido a que el mayor porcentaje de los docentes de esta Institución, el 51,25%, indican que existe un nivel de Relaciones Personales ‘Bueno’ durante la postpandemia Covid-19.

Quinta: Existe un nivel de Autorrealización ‘Bueno’ siendo un factor favorable para la construcción de un buen clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera, debido a que los



resultados indican que el mayor porcentaje de los docentes encuestados, el 81,25%, indican que existe un nivel de Autorrealización ‘Bueno’ en la etapa de postpandemia.



VI. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo a los resultados hallados, se sugiere realizar estudios de nivel correlacional o causal, relacionando la variable ‘Clima institucional’ con otras como ‘Desempeño laboral’, ‘Satisfacción laboral’ o ‘Liderazgo’ con la finalidad de hallar mayores explicaciones o aportes teóricos que ayuden a solucionar los problemas que aquejan a la institución educativa estudiada.

Segunda: Se recomienda a las autoridades educativas de la Institución Educativa ‘Gregorio Martinelli’ tomar en consideración los resultados del presente estudio. Si bien existe un porcentaje mayor de docentes que perciben positivamente el clima institucional, es importante implementar políticas que atiendan el porcentaje de insatisfechos para mejorar el nivel de Comunicación.

Tercera: Se sugiere a las autoridades de la institución educativa estudiada implementar estrategias para mejorar los niveles de Ambiente laboral especialmente en la población docente que percibe de manera negativa esta dimensión.

Cuarta: Se sugiere a los investigadores a seguir profundizando estudios respecto el comportamiento de la variable ‘Relaciones Personales’ antes, durante y después de la Pandemia a fin de tener una mayor comprensión, así como analizar los factores que están asociados a buenas relaciones personales, los mismos que podrían ser replicados a otras instituciones para la mejora del clima institucional.

Quinta: Se recomienda realizar estudios acerca de los factores que influyen en la Autorrealización de los docentes, puesto que explicaría a implementar políticas educativas institucionales con fines de mejora en aquellas instituciones donde esta dimensión sea débil.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Trejo, M. L. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
https://doi.org/10.37811/cl_rm.v6i1.1578
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150, 24 de agosto de 2017.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1347115/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Baño Ayala, D. J.; Villacrés Cevallos, E. P. y Arboleda Álvarez, L. F. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
<https://www.researchgate.net/publication/312422875> Evaluacion del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educacion Superior IES de la Provincia de Chimborazo - Ecuador
- Calcina Calcina, Yolanda. (2014). El clima institucional y su incidencia 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 Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comunicación*, 5(1), 22-29.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es.
- Chancuaña Rendon, J. (2013). Clima institucional en la Institución Educativa ampliación secundaria N° 56259 de Huacja distrito de Colquemarca – Cusco, en el año 2012. Tesis segunda especialidad. Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10786>
- Charaja Cutipa, F. (2014). El MAPIC en la metodología de la investigación
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Novena edición). Edamsa Impresiones S.A.
https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed



- Cota Luevano, Jesús Alberto (2017). MÉTODO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL ÁREA DOCENTE DE UN CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO DE CD. OBREGÓN, SONORA. Ciencias Administrativas, (10),39-45.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653854004>
- Dessler, G. (1976) Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional.
- Farfán Montero, J. R. (2017). Influencia del clima institucional en el servicio educativo, Institución Educativa N° 15117 “Víctor Raúl Haya de la Torre” – Distrito de Las Lomas – Piura 2017. Tesis de maestría – Universidad San Pedro, Perú.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10774/Tesis_60627.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Álvaro, R. T. (2017). Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular "Innova Schools" Los Olivos-UGEL 02 – Rímac. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2800/TM%20AD-Rh%204306%20G1%20-%20Garcia%20Alvaro%20Rosa%20Maria.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65. Retrieved September 13, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es.
- Gómez Avilez, M. J. (2020). Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano de la institución educativa Nuestra Señora del Perpetuo Socorro en el Municipio de San Carlos – Córdoba. Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020_evaluaci%C3%B3n_clima_organizacional.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.



- Hernández Rodríguez, José. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es.
- Loayza Osorio, J. F. (2016). Clima Institucional y Desempeño Docente en la Universidad Marcelino Champagnat-Surco-2016. Tesis de maestría – Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7961>
- Martin Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* 27, 103-117. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>
- Mateo Soto, P. y Navarro Solano, Á. (2020). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay. Tesis segunda especialidad. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza Flores, A.J. (2016). Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución Educativa Particular Santa Teresita de Surco. Tesis de Maestría. Universidad de Piura, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2505>
- Merino, Y. (2021). Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020 (Tesis de maestría en Educación con mención en Gestión Educativa). Tesis de maestría - Universidad de Piura. Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5216>
- Montes, Gonzalo. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es.
- Parra Fernández, M., Ramírez, J., Gutiérrez Carbonell, C., & Piamba Bustamante, G. (2022). Clima organizacional durante la postpandemia: Estudio del área administrativa en una empresa del sector logístico. *SUMMA. Revista*



- Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales, 4(2), 1-13.
<https://doi.org/10.47666/summa.4.2.9>
- Roldán Chica, A. A., Espejo Mogollón, A. M. y Solís Parra, J. S. (2022). Medición del clima organizacional bajo el contexto de postpandemia en una Institución Educativa del Municipio de Cota. Tesis de Maestría – Universidad EAN, Colombia.
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11997/RoldanAlvaro-2022.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Saltos Sarmiento, M. H., Pilaloa Tamayo, J. C., & Asian Canchis, H. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Víctor Antonio Moreno Mosquera, 2018. IGOBERNANZA, 3(12), 209–230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Sarmiento Prieto, S. R. (2020). Clima organizacional y la percepción de la calidad de servicio del cliente interno en una institución pública, Lima-Perú. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15400>
- Sosa Sullon, K. M. (2021). Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020. Tesis de maestría. Universidad de Piura, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE_EDUC_GE_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Valenzuela F, A. (1984). Medio Ambiente Escolar. Percepción de alumnos y profesores. Algunos estudios y perspectivas para el campo del Currículo, Perspectiva Educativa N°8. Universidad Católica de Valparaíso. Chile
- Vargas Cari, J.A. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio, Huarochirí. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación – Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5821>
- Wandersleben Silva, Y.S. (2016). Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile. Tesis de doctorado. Universidad de Alcalá, Chile. <https://www.educacion.gob.es/teseo/mostrarRef.do?ref=1583379#>



ANEXOS

Anexo N° 1: Constancia de ejecución emitido por autoridad correspondiente.

CONSTANCIA DE HABER EJECUTADO LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E.I. GREGORIO MARTINELLI DE TALAVERA
Mag. Amílcar Figueroa Rivera.



HACE CONSTAR QUE:

Que, la Sr. **YUBER ROCA FIERRO**, identificada con DNI N° 42800185, ha presentado y ejecutado el proyecto de Investigación titulado:

“Nivel de clima Institucional en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del Distrito de Talavera – Apurímac, 2022”, de manera satisfactoria, demostrando un alto sentido de responsabilidad, iniciativa, honestidad y dedicación en las labores que le fueron encomendadas.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para fines que estime conveniente.

Andahuaylas, 07 noviembre del 2022

 
DIRECCIÓN
TALAVERA
APURÍMAC
Mag. Amílcar Figueroa Rivera
DIRECTOR

Anexo N° 2: Matriz de consistencia:

PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA	MÉTODOS
<p>Enunciado general: tiene por objetivo general: OG: ¿Qué nivel de clima institucional se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac en el 2022?</p>	<p>Hipótesis general: No aplica</p>	<p>Objetivo general: OG: Determinar el nivel de clima institucional que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac - Perú en el año 2022.</p>	<p>VU: Clima institucional</p>	<p>1. <i>Comunicación</i> Ítems del 1 al 6</p> <p>2. <i>Ambiente laboral</i> Ítems del 7 al 12</p> <p>3. <i>Relaciones personales</i> Ítems del 13 al 18</p> <p>4. <i>Autorrealización</i> Ítems del 19 al 27.</p> <p>Los ítems pertenecen al cuestionario de Merino (2021) y Sosa (2021).</p>	<p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>	<p>Tipo y diseño de investigación : Descriptivo - evaluativo</p> <p>Población y muestra: 100 y 72</p> <p>Diseño estadístico por objetivo (los cuatro): Medía, desviación estándar, tabla de frecuencias y gráfico de barras.</p> <p>Diseño de prueba de hipótesis: (No aplica)</p>
<p>Enunciados específicos: PE1. ¿Cuál es el nivel de Comunicación que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera? PE2: ¿Cuál es el nivel de ambiente laboral que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera? PE3: ¿Cuál es el nivel de relaciones personales que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera? PE4: ¿Cuál es el nivel de autorrealización que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera?</p>	<p>Hipótesis específicas: No aplica</p>	<p>Objetivos específicos: OE1. Identificar el nivel de Comunicación que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera. OE2: Precisar el nivel de ambiente laboral que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera. OE3: Identificar el nivel de relaciones personales que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera. OE4: Señalar el nivel de autorrealización que se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera. OG: ¿Qué nivel de clima institucional se presenta en la Institución Educativa Gregorio Martinelli del distrito de Talavera – Apurímac en el 2022?</p>				



Anexo N° 3: Instrumento(s) de investigación

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado profesor(a), le solicitamos su apoyo para responder a las siguientes afirmaciones sobre el clima institucional. Rellene los espacios en blanco con una equis (x) de acuerdo a su valoración. El cuestionario es de tipo anónimo, se le agradece su participación en forma voluntaria.

Afirmo participación de forma voluntaria y con conocimiento de los fines del estudio (Sí) (No)

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad:

Nivel educativo: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Años de servicio:

A continuación, lea y marque la opción que más se identifique con su experiencia. Utilice la siguiente escala:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	El director, coordinadores y docentes mantienen una comunicación asertiva.					
2	Las autoridades administrativas mantienen una comunicación fluida con los docentes.					
3	El docente fomenta la comunicación con los demás, a través del diálogo, respetando las diferencias individuales.					
4	Al interior de la Institución existe una comunicación empática entre todos los estamentos (estudiantes, docentes y administrativos).					
5	Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver situaciones en el momento apropiado.					
6	El docente maneja una comunicación saludable con los estudiantes del aula.					
7	El docente ejerce su función en armonía con el carácter propio de la Institución y su reglamento interno, de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato laboral.					
8	El director y coordinadores practican un trato justo y respetuoso con el cuerpo docente de la Institución.					
9	El docente, de acuerdo a su función, utiliza los medios materiales e instalaciones de la Institución, con arreglo a las normas reguladoras de su uso.					
10	Todo trabajador de la institución educativa percibe los honorarios correspondientes a su contrato de trabajo.					
11	La Institución privilegia la vivencia de una auténtica "espiritualidad cristiana".					
12	La Institución facilita, dentro de las finalidades y posibilidades, la asistencia a capacitaciones, cursillos, reuniones, etc., que redunden en beneficio de su perfeccionamiento profesional y la calidad de su labor docente.					
13	Los docentes demuestran una actitud de iniciativa e integración.					
14	Los docentes y los administrativos mantienen relaciones de cooperación recíproca.					
15	Los docentes y los administrativos están identificados con los logros de la Institución.					
16	La Institución conforma un cuadro de docentes con grados de Maestría y Doctorado.					
17	La Institución promueve la actualización didáctico-pedagógica progresiva de los docentes.					
18	La Institución capacita a los docentes en el manejo de estrategias para la enseñanza virtual.					



19	Usted se encuentra motivado para el perfeccionamiento continuo.						
20	Se preocupa usted por su autoperfeccionamiento docente.						
21	Usted es consciente de la necesidad de una continua actualización científica.						
22	Usted se forma y actualiza en los aspectos didácticos de la enseñanza de su materia.						
23	Como docente le preocupa la mejora de la calidad de su enseñanza.						
24	Colabora con sus colegas en la actualización y mejora de la enseñanza.						
25	Como docente asiste a congresos, jornadas y otras reuniones académicas y científicas.						
26	Usted participa en proyectos de innovación docente.						
27	Usted presenta aportaciones didácticas en publicaciones periódicas.						

Fuente: José Felipe Loayza Osorio adaptada y validada por García, R. M. (2017). Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular Innova Schools Los Olivos – UGEL 02 – Rímac. Lima, modificado por Merino, Y. (2021). Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020. <https://pirhua.udel.edu.pe/handle/11042/5216> Dimensiones del cuestionario son: Comunicación: (ítems 1 – 6); Ambiente laboral (7-12); Relaciones personales (13 – 18) y Autorrealización (19 – 27).

Anexo N° 4: Otros



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Dra. Gladys Edith Acuña García
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente del IESTP "Manuel Arévalo Cáceres"
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Clima Institucional
 1.4 Autor del instrumento : José Felipe Loayza Osorio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		0	2	27	29

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = 0.97$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Mg. Gladys Acuña García

Piura, noviembre 2020.



I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : **Mgtr. Hna. Alejandrina Quispe Puelles sjt**
 1.2 Cargo e institución donde labora : **Directora de la IEP Nuestra Señora de Lourdes**
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario de Clima Institucional**
 1.4 Autor del instrumento : **José Felipe Loayza Osorio**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	1	2	3	Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.		X		
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.		X		
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)			06	21	
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = 0.9$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena



Piura, noviembre 2020.



I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Mgtr. Roberto Jonás Rosas Gómez
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Particular Franklin Roosevelt - Huancayo
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Clima Institucional
 1.4 Autor del instrumento : José Felipe Loayza Osorio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
+ PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
+ COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
+ CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
+ SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
+ OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			X	
+ CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
+ ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
+ CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
+ FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
+ ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)				30	30
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30} = 1,00$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez Muy Buena

Piura, noviembre 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	+ Validez nula
0,50 – 0,59	+ Validez muy baja
0,60 – 0,69	+ Validez baja
0,70 – 0,79	+ Validez aceptable
0,80 – 0,89	+ Validez buena
0,90 – 1,00	+ Validez muy buena

Firma del validador

Anexo N° 5: BASE DE DATOS IBM-SPSS V.26: CLIMA INSTITUCIONAL

datos spss 'vuber final.avx' [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	B.Sexo	C.Edad	D.Niveleduca tivondelab ora	E.Añosdeservi cio	@1.Eldirectorc ordinadoryno centesantiene	@2.Lasautorida desadministrati vasmantienenun o	@3.Eldocentelo mentalacomun caciónconlosde	@4.Almteriorde alinstanciónexis eunacomunicaci	@5.Lasautorida desacadémicas yadministrativas	@6.Eldocenterr anajunacomun caciónsaludable	@7.Eldocente eperesufunció nenarmonico	@8.Eldirectoryc oordinadorespor cticanuntatoyus	@9.Eldocentede eacuerdosufur ciónutilizaloseme	@10.Todotraba adordelainstituc óneducativaperc	@11.Lainstituci ónprivilegiawel nciadeunmaatén	@12.Lainstit ónfacilitadent elafinalidade
1	1	44	1	20	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
2	1	45	2	22	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	1	48	1	16	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5
4	1	47	2	22	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4
5	1	60	2	30	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
6	2	25	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
7	1	55	2	33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
8	1	61	2	28	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	2
9	1	29	1	2	1	2	4	1	4	4	2	4	4	5	2	2
10	2	42	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
11	1	36	2	12	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
12	1	64	1	36	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
13	1	57	2	34	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
14	1	40	2	10	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
15	1	54	2	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	1	60	1	28	3	2	3	2	5	5	3	5	5	4	4	4
17	2	65	2	38	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4
18	1	22	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	26	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	1	22	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	23	2	1	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4
22	1	28	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
23	1	25	1	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
24	1	28	2	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
25	1	25	1	1	3	3	2	4	3	4	5	5	5	3	5	5
26	2	47	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	41	2	15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
28	1	28	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
29	1	23	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
30	1	23	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	43	2	10	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2
32	1	61	1	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	1	25	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
34	1	28	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
35	2	45	2	23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
36	2	32	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode-ACTIVADO

21:44 22/12/2022

gVC Parc. nublado

Escribe aquí para buscar



	B.Sexo	C.Edad	D.Niveleducativo del laboratorio	E.Años de servicio	@1.El director de centros mantiene	@2.La autoridad administrativa mantiene un...	@3.El docente profesional comu...	@5.Las desacademias y administris
1	1	44	1	20	4	5	5	
2	1	45	2	22	4	4	5	
3	1	48	1	16	5	4	4	
4	1	47	2	22	3	3	4	
5	1	60	2	30	3	3	3	
6	2	25	2	2	4	4	4	
7	1	55	2	33	4	3	4	
8	1	61	2	28	5	5	5	
9	1	29	1	2	1	2	4	
10	2	42	1	7	2	3	3	
11	1	36	2	12	5	5	4	
12	1	64	1	36	5	4	5	
13	1	57	2	34	3	3	2	
14	1	40	2	10	2	2	3	
15	1	54	2	24	4	4	5	
16	1	60	1	28	3	2	3	
17	2	65	2	38	4	4	5	
18	1	22	1	1	5	5	5	
19	2	26	2	1	4	4	4	
20	1	22	1	1	4	4	4	
21	1	23	2	1	3	4	3	
22	1	28	2	4	3	4	3	
23	1	25	1	1	5	5	5	
24	1	28	2	1	4	4	5	
25	1	25	1	1	3	3	2	
26	2	47	1	16	3	3	3	
27	2	41	2	15	4	4	5	
28	1	28	2	2	3	3	4	
29	1	23	2	1	4	4	4	
30	1	23	1	1	4	4	4	
31	2	43	2	10	1	4	4	
32	1	61	1	35	4	4	5	
33	1	25	2	1	4	3	3	
34	1	28	1	2	4	4	4	
35	2	45	2	23	4	4	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ACTIVADO



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo YUBER ROCA FIERRO
identificado con DNI 42800185 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EN CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GREGORIO MARTINELLI" DEL DISTRITO DE TALAVERA - APURIMAC, 2022 "

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.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de Mayo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo YUBER ROCA FIERRO,
identificado con DNI 42800185 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EN CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "GREGORIO MARTINELLI" DEL DISTRITO DE TAZAVERA - APUKÍMAC, 2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de Mayo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella