UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, CONSTITUCIÓN-PASCO, 2023.

Tesis para optar al grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

UMBELINA OBLITAS VASQUEZ

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 8:00 horas, del día 22 de mayo del 2026 ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Manuel Mamani Flores
SECRETARIO: Dra. Claudia Cerrón Castillo
VOCAL: Mg. Adan Genaro Aparcana Laura

Don(ña) Umbelina Oblitas Vasquez, aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestión Educativa o DOCTOR en ..., inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Gestión Institucional y Clima Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución - Paco, 2023"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	2
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			14

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 14/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:30 horas del 22 de mayo del 2026

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/730-2025.**

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, CONSTITUCIÓN-PASCO, 2023"

Autor(es)	:	**OBLITAS VASQUEZ, UMBELINA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**GESTIÓN EDUCATIVA.**
Asesor(a)	:	**Dra. TAFUR FLORES, GENI LLERME**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 04/12/2025

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Umbelina Oblitas Vasquez

Autor de la tesis titulada: Gestión Institucional y Clima Organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución - Pasco, 2023

Sustentada el año 2026

Asesor(a): Dra. Tapur Flores, Geni Llerme

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22 / 05 / 2026

Email: engtove_17@hotmail.com Firma:

Teléfono: 959 255 164 DNI: 45386315

DEDICATORIA

A Dios, fuente de fortaleza, sabiduría y luz en mi camino, quien ha guiado cada uno de mis pasos y me ha dado la resiliencia para seguir adelante.

A mis padres, cuyo amor incondicional, valores y enseñanzas han sido el pilar de mi formación, impulsándome a enfrentar cada desafío con determinación y esperanza.

A mis hermanos, compañeros de vida, cuyo apoyo y compañía han sido fundamentales en mi crecimiento. Y a toda mi familia, por ser mi refugio, mi mayor motivación y el motor que me inspira a alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali y de la Escuela de Posgrado, a los docentes por brindarme una formación académica de excelencia y mejorar el nivel profesional de la región, promoviendo el desarrollo de investigaciones que contribuyen al avance del conocimiento y la solución de problemáticas educativas.

A los directivos de la institución educativa primaria Constitución – Pasco, por las facilidades para la aplicación de la investigación, permitiendo el acceso a la comunidad educativa y brindando el apoyo necesario para la recolección de datos en un ambiente propicio.

A mi asesora la Dra. Geni Llerme Tafur Flores, por su orientación y participación durante todo el proceso de investigación.

A los docentes de la institución educativa primaria Constitución – Pasco, por la participación directa y colaborativa con los instrumentos de estudio, compartiendo su experiencia y compromiso con la educación, lo que permitió obtener información valiosa para el desarrollo de esta investigación.

A todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron en la culminación del presente trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló para determinar la relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; en ese sentido, el enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transeccional, correlacional-causal, de esta manera, a una población muestral de 60 docentes, se les aplicaron encuestas con sus respectivos cuestionarios. El resultado: Rho = 0.570 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo. Se concluye que existe relación directa y significativa entre gestión institucional y el clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Palabras claves: Gestión institucional, Clima organizacional, Educación primaria.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between institutional management and organizational climate among teachers in primary schools in Constitución-Pasco, 2023. The approach was quantitative, basic in nature, with a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design. Surveys with their respective questionnaires were administered to a sample of 60 teachers. The results: Rho = 0.570 indicates a moderate, positive, direct correlation, and the p-value = 0.000 indicates that this result was statistically significant. It is concluded that a direct and significant relationship exists between institutional management and organizational climate among teachers in primary schools in Constitución-Pasco, 2023.

Keywords: Institutional management, Organizational climate, Primary education.

INTRODUCCIÓN

La gestión institucional y el clima organizacional son factores clave en el desempeño de los docentes y en la calidad educativa de las instituciones. La gestión institucional se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos dentro de una institución educativa, con el objetivo de garantizar su buen funcionamiento.

En las instituciones educativas de nivel primario de Constitución, Pasco, la relación entre gestión institucional y clima organizacional es determinante para la motivación y el rendimiento docente. Una gestión eficiente, basada en liderazgo participativo y en una comunicación efectiva, puede generar un ambiente de trabajo positivo, promoviendo el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes. Por el contrario, una gestión deficiente puede generar conflictos, desmotivación y bajo desempeño.

Una gestión institucional eficiente y bien estructurada contribuye a mejorar el clima organizacional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el desempeño docente. Los hallazgos de esta investigación pueden servir como base para la implementación de estrategias de mejora en la administración educativa, con el fin de optimizar las condiciones de trabajo y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza en las instituciones primarias de Constitución, Pasco.

La presente investigación se divide en cinco capítulos y dos apartados:

Primer capítulo: En este primer apartado, se aborda la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, la justificación, así como la viabilidad y las limitaciones del estudio.

Segundo capítulo: En este segmento se presenta el marco teórico, los antecedentes de estudio y las bases teóricas de ambas variables, incluyendo las bases epistémicas y la definición de términos fundamentales.

Tercer capítulo: Aquí se detalla el tipo y diseño de investigación aplicada, así como la descripción de la población y muestra. También se aborda la definición

operativa de los instrumentos y las técnicas utilizadas para el procesamiento, sistematización y presentación de los datos.

Cuarto capítulo: Este capítulo se centra en la descripción de los resultados, incluyendo el contraste de hipótesis.

Quinto capítulo: En este apartado se lleva a cabo la discusión de los resultados en relación con las bases teóricas, los antecedentes y el contraste de hipótesis.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias y anexos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTOS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

ÍNDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I 15

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 15

1.1. Descripción del problema 15

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 18

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 18

1.4.1. Hipótesis general 18

1.4.2. Hipótesis específicas 18

1.5. Variables 19

1.6. Justificación e importancia 23

1.7. Viabilidad 23

1.8. Limitaciones 24

CAPÍTULO II 25

MARCO TEÓRICO 25

2.1. Antecedentes de la investigación 25

2.1.1. Antecedentes internacionales 25

2.1.2. Antecedentes nacionales 27

2.2. Bases teóricas 30

2.3. Definiciones conceptuales 38

2.4. Bases epistémicas 39

CAPÍTULO III 42

MARCO METODOLÓGICO 42

3.1. Tipo de investigación 42

3.2. Diseño y esquema de investigación 42

3.3. Población y muestra 43

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos 43

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 44

CAPÍTULO IV 46

RESULTADOS 46

4.1. Relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes 46

4.2. Relación entre gestión institucional y autorrealización en docentes 46

4.3. Relación entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes 47

4.4. Relación entre gestión institucional y supervisión en docentes 47

4.5. Relación entre gestión institucional y comunicación en docentes 48

4.6. Relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes 48

CAPÍTULO V 50

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 50

CONCLUSIONES 55

SUGERENCIAS 56

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58

ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables……..… 21

Tabla 2. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Clima organizacional……... 85

Tabla 3. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y autorrealización… 85

Tabla 4. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional e Involucramiento laboral……. 85

Tabla 5. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Supervisión…… 86

Tabla 6. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Comunicación….. 86

Tabla 7. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Condiciones laborales……. 86

Tabla 8. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov…… 87

Tabla 9. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis general……. 88

Tabla 10. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 1…….. 88

Tabla 11. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 2…….. 89

Tabla 12. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 3…….. 90

Tabla 13. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 4…….. 90

Tabla 14. Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 5…….. 91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Clima organizacional 46

Figura 2. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Autorrealización…… 46

Figura 3. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional e Involucramiento laboral…….. 47

Figura 4. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Supervisión…….. 47

Figura 5. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Comunicación…….. 48

Figura 6. Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Condiciones laborales…….. 48

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En un país, el clima organizacional en varias agencias gubernamentales se encuentra en un estado de deterioro. Se ha observado una falta de liderazgo efectivo, comunicación deficiente y una cultura de burocracia que obstaculiza la eficiencia y la innovación en la prestación de servicios públicos. Los empleados gubernamentales se sienten desmotivados y desenganchados debido a la falta de reconocimiento, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Uno de los aspectos que la escuela debe cuidar en cuanto al impacto de su labor y la calidad de su desarrollo es el conjunto de las relaciones que se establecen a nivel interno, mediante una buena gestión institucional y un mejor clima laboral; ambos son ámbitos del desarrollo de las actividades propias de una entidad educativa y que por lo general se encuentran conexos, debido a que muchas de las situaciones que pueden presentarse en las redes de interacciones productivas que se manifiestan en una institución son el efecto de las formas de gestión que se practican, sean estas favorables o desfavorables, es decir, suele concretarse una acción determinada en el personal en tanto colectivo como impacto de las características de gestión que se implementen.

Farfán y Reyes (2017). Sin embargo, como según se comprende, sucede en México, las instituciones educativas suelen soslayar la importancia de la gestión institucional, dejando de lado o restando importancia a la calidad de las relaciones humanas que se deben establecer para que los objetivos institucionales se puedan cumplir; además de conducirse en casi una situación de ostracismo, es decir, en aislamiento con el lugar en el que se desarrollan, de manera desvinculada con la realidad, lo que limita las decisiones respecto de los intereses y necesidades de los estudiantes, sesgando la visión de la realidad educativa.

Gorozabel-Quiñonez et al. (2020). Situación similar se vive en las instituciones educativas de Ecuador, país en el que, si bien se ha fortalecido la educación de manera profunda, se ha dotado de tal normativa a los directivos escolares que las capacidades de decisión sobre la permanencia o rotación de un trabajador evita que se evidencia cuán importante es sostener una gestión institucional saludable, de manera que se cuente con el personal escolar para las diferentes acciones que permitan mejoras en los aprendizajes escolares y una unidad fortalecida y compacta en la institución; además, tal poder ha derivado en la realización de un trabajo de gestión en el marco de un enclaustramiento en el que la relación con la comunidad se limita a la atención de los estudiantes: recepción, dación del servicio educativo y salida de la institución, de esta forma, se concreta la desvinculación entre la escuela y la sociedad.

Martínez et al. (2019). En Perú, en el caso de los directivos evaluados tras cuatro años de designación en el cargo, muchos de estos fueron retirados de los puestos, aun cuando al parecer mantenían una gestión educativa efectiva, pues la parte administrativa y pedagógica se conservaba estable o se había superado respecto de la situación inicial en la que ingresaron a trabajar como tales; sin embargo, la condición de permanencia era el buen clima institucional, que es parte de la gestión institucional, y debido a las falencias en este aspecto tuvieron que dejar el cargo, lo que da cuenta del normativismo y autoritarismo que la mayoría de los directivos manejaban como estilo de gestión.

En Constitución, específicamente en las sedes en las que se desarrolla esta investigación, es evidente el descuido de la gestión institucional y el clima organizacional. La situación de la institución en cuanto al saneamiento e improvisada infraestructura da fe de que los directivos, han centralizado todo lo referido a la gestión pedagógica y administrativa, dejando de lado el aspecto de la gestión institucional, pues los docente y otros trabajadores pueden contribuir, en un espacio institucional adecuado, con las gestiones permanentes ante las autoridades para que las Institución logre superar la situación de legitimidad de

predio en la que se encuentra; así mismo, las disputas entre el personal son continuas e insulsas y las relaciones con los padres de familia se percibe tirantes, lo que es claro ya que muchos de ellos, dada la ubicación de la institución, pueden contribuir con mucho ya que son negociantes, pero no se aprovecha esta fortaleza.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la gestión institucional y la autorrealización en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?
- ¿Existe relación entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?
- ¿Existe relación entre gestión institucional y supervisión en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?
- ¿Existe relación entre gestión institucional y comunicación de apoyo en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?
- ¿Existe relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre gestión institucional y autorrealización en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.
- Determinar la relación entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.
- Determinar la relación entre gestión institucional y supervisión en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.
- Determinar la relación entre gestión institucional y comunicación en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.
- Determinar la relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, Constitución-Pasco, 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y autorrealización.

- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y comunicación.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Gestión institucional

- **Definición conceptual**

Bocanegra (2021), la define como el conjunto de procesos y estrategias organizativas que regulan el funcionamiento de una institución educativa, abarcando la planificación, dirección, ejecución y evaluación de acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos pedagógicos y administrativos. Su propósito es garantizar un ambiente de aprendizaje eficiente, promoviendo la participación de todos los actores educativos para mejorar la calidad educativa.

- **Dimensiones**

✓ D1: Gestión de las políticas institucionales

✓ D2: Gestión de los recursos humanos

✓ D3: Gestión de los recursos materiales

✓ D4: Gestión de los recursos financieros

✓ D5: Gestión curricular

- **Definición operacional**

La gestión institucional se operacionaliza en cinco dimensiones: gestión de las políticas institucionales, gestión de los recursos humanos,

gestión de los recursos materiales, gestión de los recursos financieros, y gestión curricular.

1.5.2. Variable 2: Clima organizacional

- **Definición conceptual**

Gualtero (2022), la define como aquellas percepciones, actitudes y emociones que experimentan los docentes, directivos y personal administrativo dentro de una institución educativa, se configura a partir de la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo directivo, la comunicación interna y las condiciones laborales, influyendo directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los actores educativos, así como en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

- **Dimensiones**

✓ D1: Autorrealización

✓ D2: Involucramiento laboral

✓ D3: Supervisión

✓ D4: Comunicación

✓ D5: Condiciones laborales

- **Definición operacional**

El clima organizacional se operacionaliza en cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	Gestión de las políticas institucionales	-Formulación de la visión institucional. -Formulación de la misión de la institución. -Formulación de los objetivos institucionales. -Formulación de las metas institucionales. -Formulación del plan estratégico institucional. -Formulación de los procedimientos internos institucionales. -Elaboración de PDI.	Ordinal: -Sí -En ocasiones -Nunca
	Gestión de los recursos humanos	-Formulación de la programación curricular anual. -Gestión del proceso de selección de personal docente. -Gestión de las licencias de acuerdo con las normas y criterios técnicos. -Gestión de la reasignación de personal docente con las normas establecidas. -Gestión de la selección de personal docente según su capacidad y desempeño.	
	Gestión de los recursos materiales	-Gestión de inventario físico de bienes. -Gestión del ingreso de bienes. -Gestión de los materiales bibliográficos. -Gestión de materiales didácticos. -Gestión de equipos.	
	Gestión de los recursos financieros	-Gestión de los ingresos económicos. -Gestión de los costos diversos. -Gestión del informe de los ingresos. -Gestión del informe de los egresos. -Gestión de las donaciones diversas.	
	Gestión curricular	-Gestión del PCI. -Gestión de los objetivos del PCI. -Gestión de la evaluación diagnóstica del PCI. -Gestión de la programación curricular anual. -Gestión de las unidades didácticas. -Gestión de las sesiones de aprendizaje. -Gestión de las áreas de supervisión. -Gestión del plan de supervisión. -Gestión de las metas de ocupación. -Gestión de los procedimientos de supervisión.	
	Autorrealización	-Apreciación del personal en su desarrollo personal y profesional	Ordinal:

Clima organizacional	Involucramiento laboral	-Identificación con los valores organizacionales -Compromiso para el cumplimiento -Desarrollo de la organización -Apreciación de funcionalidad	-Sí -En ocasiones -Nunca
	Supervisión	-Significación de superiores en la supervisión -Relación de apoyo y orientación para las tareas	
	Comunicación	-Grado de fluidez -Celeridad -Claridad y coherencia, precisión de la información relativa	
	Condiciones laborales	-Proveer elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios	

1.6. Justificación e importancia

El presente estudio se justifica por su pertinencia ya que tiene directa relación con el problema de investigación descrito; así mismo describe la situación y pronostica lo sucedido de no tomar medidas oportunas.

También se justifica porque, como toda investigación, aporta en lo teórico y con los aspectos que permiten desarrollar la investigación, como los cuestionarios y los procesamientos que se realicen.

En lo práctico, porque permite, en tanto se difundan los resultados obtenidos en esta investigación, tomar decisiones pertinentes respecto de las formas de solución de la problemática descrita.

En lo teórico, porque esta investigación forma parte del conjunto de estudios que sobre las variables existentes que se abordan, además, actualiza teorías y estudios previos sobre el tema que se desarrolla.

En lo metodológico, porque los procesos de investigación, procesamiento de información y los instrumentos de recolección de datos son un aporte de esta investigación, además de servir como antecedente para futuros estudios

1.7. Viabilidad

El desarrollo de la presente investigación resultó viable, debido a que se contó con las competencias académicas y metodológicas necesarias para abordar adecuadamente las variables de estudio, como gestión institucional y clima organizacional.

Asimismo, se dispuso de suficientes fuentes bibliográficas actualizadas y pertinentes, lo que permitió sustentar teóricamente la investigación con rigor científico.

Del mismo modo, se tuvo acceso a los recursos logísticos básicos, como materiales de recolección de datos y medios tecnológicos, lo cual facilitó la ejecución del estudio en el contexto educativo seleccionado.

1.8. Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron algunas limitaciones que, sin embargo, fueron adecuadamente manejadas.

En primer lugar, se evidenciaron dificultades en el acceso terrestre a la sede de estudio ubicada en las instituciones educativas de educación primaria de la localidad de Constitución–Pasco, debido a las condiciones geográficas y al estado de las vías de comunicación; no obstante, esta situación fue superada mediante una adecuada planificación de los desplazamientos y la organización anticipada de las visitas.

En segundo lugar, se presentó una limitada disponibilidad de tiempo por parte de los docentes participantes, lo cual dificultó la aplicación oportuna de los instrumentos de recolección de datos; sin embargo, esta limitación fue manejada mediante la flexibilización de los horarios y la adaptación del proceso de aplicación según la disponibilidad de los docentes.

Finalmente, se identificaron ciertas dificultades en la disposición de algunos participantes para brindar información completa, posiblemente por percepciones relacionadas con la evaluación institucional; no obstante, esta situación fue mitigada al garantizar la confidencialidad y el anonimato de la información, generando mayor confianza en los encuestados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gonzáles (2018), tuvo como propósito elaborar y ejecutar una propuesta de gestión educativa y comunitaria en la institución analizada. El estudio adoptó un enfoque cualitativo, sustentado en el método de investigación acción, empleando técnicas como grupos de discusión, encuestas y entrevistas. Se concluyó que la investigación constituyó una oportunidad de innovación institucional; asimismo, se evidenció que la intervención permitió transformar las prácticas habituales dentro de la IED Pradilla, promoviendo dinámicas que fortalecieron los vínculos entre los integrantes de la comunidad educativa. El resultado: estas interacciones adquirieron nuevos significados, propiciando que docentes, estudiantes y padres reflexionaran críticamente sobre sus funciones. La conclusión: en ese sentido, se impulsó una mayor comprensión del papel que cada actor desempeña en la construcción de relaciones educativas más colaborativas, favoreciendo procesos participativos y el compromiso colectivo en el entorno escolar.

Roldán (2018), en su investigación, tuvo como objetivo identificar el nivel de relación entre las variables de estudio. Para ello, desarrolló una investigación de enfoque hipotético-deductivo, de tipo descriptivo y con diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 55 estudiantes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de información. El resultado: se evidenció la asociación entre las variables analizadas dentro del contexto educativo examinado; en efecto, se confirmó la existencia de una relación significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes y

la gestión institucional en la I.E. N.° 1213 La Gloria, nivel primario, Ate, 2017. En conclusión: este hallazgo se sustentó en la prueba de hipótesis general, cuyo valor de significancia bilateral (p = 0.01) resultó inferior a 0.05. En consecuencia, se valida la hipótesis planteada, demostrando que una adecuada gestión institucional influye positivamente en los logros académicos de los estudiantes dentro del ámbito escolar.

Zambrano (2018), en su estudio, tuvo como objetivo determinar si el personal considera necesario que la complejidad de sus funciones se corresponda con las tareas asignadas, valorando el esfuerzo que realizan y el reconocimiento que reciben dentro de la organización. El resultado: se resalta que la capacitación no debe interpretarse como un gasto, sino como una inversión estratégica destinada a fortalecer competencias y ampliar conocimientos en los trabajadores, contribuyendo así a mejorar su desempeño laboral; de igual modo, se destaca que la experiencia acumulada constituye un factor relevante que incrementa la eficacia en las labores desempeñadas, permitiendo brindar un servicio de mayor calidad a los usuarios. Esto contribuye a disminuir las quejas hacia la institución y su personal. La conclusión: se reafirma la importancia de promover el desarrollo profesional continuo, así como de reconocer el valor del capital humano dentro de las organizaciones para alcanzar mejores resultados institucionales.

Ramírez (2017), en su investigación, tuvo como objetivo analizar las posibilidades de formación del profesorado de educación básica considerando el contexto donde desarrollan su labor profesional. El resultado: vincula la educación con el entorno comunitario permite consolidar prácticas pedagógicas que fortalecen a las personas; de esta manera, se promueve la formación de profesionales seguros, con capacidad para transformar tanto su contexto de intervención como su propio quehacer educativo. Se concluyó que la preparación docente

favorece la formación y permanencia de educadores comprometidos, conscientes de su contribución al desarrollo tanto individual como colectivo, y capaces de asumir un rol fundamental frente a problemáticas sociales como la exclusión y la marginación; asimismo, se enfatiza la necesidad de integrar a la comunidad en los procesos formativos, especialmente ante los limitados resultados de las políticas orientadas a reducir la pobreza y la desigualdad.

Suárez (2017), en su estudio tuvo como objetivo diseñar un programa orientado a fortalecer la integración entre familia y escuela en la institución estudiada. La investigación fue de tipo de campo, con diseño no experimental y bajo la modalidad de proyecto factible. La muestra estuvo compuesta por 54 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario como técnica de recolección de datos. El resultado: se evidenció que los padres y representantes no poseen un conocimiento completo sobre la relevancia de la relación familia-escuela en el proceso educativo de sus hijos. La conclusión: la implementación del programa permitió evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos, verificándose avances significativos en la mayoría de los participantes; a pesar de algunas limitaciones, los resultados fueron favorables, destacando mejoras en la comunicación entre padres y docentes, así como en las relaciones familiares, fortaleciendo el vínculo entre padres e hijos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Machoa et al. (2021), determinaron la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. El resultado: el valor de significancia obtenido (0,007) es inferior a 0,05 y el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,254, evidenciando una relación positiva débil, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Se concluye: existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la gestión

del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018, con un nivel de confianza del 95%.

Alemán et al. (2020), elaboraron un artículo con el objetivo de conocer la relación entre las variables gestión del talento humano y clima laboral. El resultado: se acepta la hipótesis de que ambas variables se encuentran vinculadas de manera relevante en la DIRCETUR Ucayali durante el año 2020. Se concluye: una adecuada gestión del talento humano influye en el ambiente laboral institucional.

Manturano (2020), en su estudio, estableció que la relación entre la integración del personal y la flexibilidad docente presenta un coeficiente de correlación de r = 0,850, acompañado de un nivel de significancia de 0,000. Estos resultados permiten afirmar que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en los docentes de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018, evidenciando una fuerte asociación entre los factores analizados.

Durand (2019), en su estudio con el objetivo de reconocer la relación entre El presupuesto público y la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 11 de la provincia de Cajatambo, Lima, El resultado: al comparar los valores empíricos con los teóricos, los primeros resultan superiores, lo que permite demostrar que el presupuesto público ejerce una influencia significativa sobre la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 11 de la provincia de Cajatambo. Se concluye: se afirma la importancia de una adecuada asignación y administración de recursos.

Ccallancho (2018), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica en la sede de estudio. Para ello, desarrolló un estudio descriptivo con diseño correlacional transeccional, considerando una muestra de 370

docentes. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa y directa entre el clima institucional y la gestión pedagógica. Se concluye: a mejores procesos de evaluación curricular, se obtiene un desempeño más eficiente en la gestión pedagógica.

Ale (2016), en su tesis, tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica en la institución analizada. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 100 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron un valor de significancia p = 0,000, menor a 0,05. La conclusión: lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, evidenciando una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación rho = 0,648.

2.1.3. Antecedentes locales

Tello (2023), en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Callería, Pucallpa. El estudio fue de diseño correlacional, con una muestra de 370 docentes de primaria. Se aplicaron dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados: evidenciaron percepciones favorables en ambas variables. Asimismo, se determinó una correlación positiva considerable (Rho=0.73; p=0.000<0.01). La conclusión: que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional.

Compis (2022), en su estudio, buscó determinar el grado de relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de nivel primario de tres instituciones educativas de Callería. El estudio fue de tipo básico, con nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 70 docentes. Se empleó la encuesta y cuestionarios

validados con Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación considerable entre ambas variables. La conclusión: a mayores niveles de motivación laboral favorecen significativamente la mejora de la gestión pedagógica docente.

Ramírez (2022), en su trabajo con el objetivo de determinar la relación entre la gestión educativa en contexto de pandemia y el desempeño docente en el Colegio Nacional Yarinacocha durante el año 2022. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La población fue censal, integrada por 130 participantes entre docentes y administrativos. Se utilizó la encuesta y el cuestionario con escala Likert. Los resultados demostraron una relación significativa entre las variables. La conclusión: a una adecuada gestión educativa incidió positivamente en el fortalecimiento del desempeño docente.

Campos (2020), en su estudio, tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión del personal y el clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional de Ucayali durante el año 2019. La investigación fue de tipo no experimental, con método deductivo, diseño descriptivo correlacional y corte transeccional. La población estuvo conformada por 342 docentes y la muestra probabilística por 181. Se aplicaron cuestionarios para ambas variables, sustentadas en teorías organizacionales. Se concluyó que existe relación directa y significativa (Rho=0.371; Sig.=0.000), evidenciando una correlación positiva baja.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión institucional

- **Definición**

Bocanegra (2021), define esta variable como el conjunto de procesos y estrategias organizativas que regulan el funcionamiento de una institución educativa, abarcando la planificación, dirección, ejecución y evaluación de acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos

pedagógicos y administrativos. Su propósito es garantizar un ambiente de aprendizaje eficiente, promoviendo la participación de todos los actores educativos para mejorar la calidad educativa.

Mientras que Romero (2022), la entiende como la administración integral de los recursos humanos, materiales y pedagógicos dentro de una institución educativa, con el fin de optimizar su operatividad y promover un desarrollo educativo de calidad. Involucra la toma de decisiones, el liderazgo directivo, la gestión del clima organizacional y la implementación de políticas educativas que favorezcan el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes.

Limachi citado por López (2009) define esta variable como el funcionamiento del sistema educativo. Se manifiesta en dos aspectos: uno que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación).

- **Una buena gestión institucional para alcanzar metas educativas**

Una buena gestión institucional es fundamental para alcanzar las metas educativas, ya que permite organizar, dirigir y optimizar los recursos disponibles dentro de una institución. A través de una planificación estratégica eficiente, se establecen objetivos claros y se diseñan acciones que favorecen el desarrollo de un entorno educativo propicio para el aprendizaje. Sin una gestión adecuada, las instituciones pueden enfrentar desorganización, falta de motivación en los docentes y deficiencias en los procesos pedagógicos.

Vergara et al. (2021). La importancia de una gestión institucional eficiente radica en su capacidad para mejorar la calidad educativa. Cuando la administración escolar es efectiva, se garantiza el cumplimiento de los programas curriculares, se optimiza el uso de recursos materiales y tecnológicos, y se fortalece la formación docente. Esto impacta

directamente en los resultados académicos de los estudiantes, fomentando un aprendizaje significativo y un desarrollo integral.

Vergara et al. (2021). En la actualidad, la educación enfrenta constantes transformaciones, desde la incorporación de nuevas tecnologías hasta la necesidad de atender la diversidad en el aula. Una administración eficiente es aquella que responde con innovación y flexibilidad, implementando estrategias que garanticen la inclusión, la equidad y la mejora continua de la enseñanza.

Vergara et al. (2021). Una gestión institucional eficaz es el pilar fundamental para alcanzar las metas educativas. No solo permite la organización y optimización de los recursos, sino que también mejora la calidad del aprendizaje, fortalece el clima organizacional y facilita la adaptación a los cambios. Para lograrlo, es necesario contar con líderes educativos comprometidos, estrategias bien definidas y una visión centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.

- **Dimensiones de Gestión institucional**

Se consideran las siguientes dimensiones para la variable gestión institucional:

✓ **Gestión de las políticas institucionales**

Consiste en la gestión de aquellas políticas que tiene como finalidad proporcionar una orientación que conduzca al desarrollo institucional, compromisos y lineamientos generales en el aspecto académico y, a su vez, debe representar una guía para el accionar de las autoridades de la institución educativa. Universidad Nacional Hermilio Valdizán (2014); por su parte Scartascini y Tommasi (2012), la encuentran como el “conjunto de reglas del juego constitucionales y electorales que definen lo que los diferentes actores políticos pueden hacer. El término también se aplica a ciertas organizaciones formales de gobierno, tales como el Poder

Legislativo y la Administración Pública, así como a organizaciones paraestatales relevantes, tales como los partidos políticos".

- ✓ **Gestión de los recursos humanos**

Esta dimensión define los procesos por los cuales la institución planifica, organiza y administra las tareas y activos relacionados con las personas que la conforman. CES Cardenal Cisneros (2021); Chiavenato (2009), la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño." (p. 10)

- ✓ **Gestión de los recursos materiales**

Esta dimensión hace referencia al manejo de recursos materiales destinados a potenciar las actividades de enseñanza y aprendizajes de calidad para los estudiantes. Gobierno de Chile (2021); Gento y Pina (2011); sostienen que la gestión de los recursos materiales hace referencia a "la conveniente utilización de los medios económicos y de los instrumentos de carácter físico que han de hacer posible el propósito general de lograr un tratamiento educativo de calidad, para lo cual será preciso que sirvan oportunamente a la consecución de metas y objetivos orientados al éxito en este propósito general." (p. 14)

- ✓ **Gestión de los recursos financieros**

Esta dimensión consiste en la administración de los recursos que tiene la institución para asegurar que serán suficientes para cubrir los gatos para que esta pueda funcionar adecuadamente. Espín (2014); además Campo y Puértolas (2021) afirman que la relevancia se centra en asegurar el control integral de los procesos, facilitar decisiones oportunas, gestionar la obtención de financiamiento, preservar la eficacia y eficiencia operativa, garantizar la fiabilidad de la información financiera y cumplir con las

normativas y disposiciones legales vigentes en la organización de manera sostenible y transparente.

- ✓ **Gestión curricular**

Esta dimensión aborda las competencias del director para asegurar aprendizajes efectivos, considerando la cultura. Incluye promover diseño, planificación, ejecución y evaluación de procesos institucionales para implementar el currículo, garantizando calidad en enseñanza y monitoreo permanente, Gobierno de Chile (2021). Asimismo, la gestión curricular busca generar condiciones para concretar metas educativas futuras, siendo dinámica, flexible y contextualizada. Obregón (2012). No debe apartarse de la realidad ni del horizonte trazado, diferenciando entre gestionar lo existente y proyectar lo deseado. En consecuencia, implica procesos orientados a logros en tiempos definidos, requiriendo un enfoque integral y holístico.

2.2.2. Clima organizacional

- **Definición**

Gualtero (2022), la define como aquellas percepciones, actitudes y emociones que experimentan los docentes, directivos y personal administrativo dentro de una institución educativa, se configura a partir de la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo directivo, la comunicación interna y las condiciones laborales, influyendo directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los actores educativos, así como en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

Para Maraza, et al. (2022), es el contexto psicosocial que se genera en una institución educativa a partir de la interacción entre sus miembros, la cultura institucional y las prácticas de gestión. Un clima organizacional positivo fomenta el trabajo en equipo, la participación y la innovación pedagógica, mientras que un clima desfavorable puede generar conflictos, desmotivación y afectar la calidad del proceso educativo.

- **El clima organizacional para un buen desempeño docente**

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño docente, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la eficiencia del personal educativo. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por el respeto, la comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo docente, fomenta el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Cuando los maestros se sienten valorados y respaldados por sus colegas y directivos, su nivel de compromiso con la enseñanza se incrementa, reflejándose en una mejor calidad educativa para los estudiantes.

Bailón y Cedeño (2022). Un clima organizacional favorable también facilita el trabajo en equipo y la colaboración entre docentes, lo que permite compartir estrategias pedagógicas, innovar en las metodologías de enseñanza y resolver dificultades de manera conjunta. La existencia de relaciones interpersonales armoniosas dentro de la institución educativa contribuye a reducir el estrés y la sobrecarga laboral, aspectos que pueden afectar el rendimiento y la vocación de los maestros. Cuando los docentes trabajan en un ambiente donde predomina el apoyo mutuo, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su labor.

Bailón y Cedeño (2022). Por otro lado, una gestión directiva eficiente es clave para la construcción de un clima organizacional positivo. Los líderes educativos deben promover una cultura de respeto, participación y equidad, donde las decisiones se tomen de manera transparente y se fomente la escucha activa de las necesidades docentes. La implementación de espacios de diálogo, formación continua y mecanismos de reconocimiento son estrategias que fortalecen el sentido de pertenencia y el bienestar de los educadores, impactando directamente en su desempeño en el aula.

Bailón y Cedeño (2022). Un entorno de trabajo armonioso, basado en la comunicación, la colaboración y el liderazgo efectivo, no solo mejora la satisfacción y motivación de los docentes, sino que también repercute en la calidad de enseñanza que reciben los estudiantes. Por ello, es fundamental que las instituciones educativas trabajen en fortalecer su clima organizacional como un pilar clave para el éxito educativo.

- **Dimensiones del clima organizacional**

Para Olaz (2013), las dimensiones del clima organizacional son:

✓ **Autorrealización**

Es la percepción que desarrolla un trabajador acerca de las posibilidades que la entidad le brinda para el crecimiento personal y profesional, se refiere al grado en que los docentes pueden desarrollar su potencial profesional y personal dentro de la institución. Implica la posibilidad de crecer a través de la formación continua, la autonomía en la enseñanza y el reconocimiento de sus logros. Un ambiente educativo que fomente la innovación, la creatividad y la satisfacción en el ejercicio docente permite que los educadores se sientan motivados, valorados y comprometidos con su labor, impactando positivamente en la calidad educativa.

✓ **Involucramiento laboral**

Es el nivel de identidad y compromiso que desarrolla un trabajador, respecto de entidad en la que labora, se evidencia en la disposición para participar activamente en proyectos institucionales, en la colaboración con sus colegas y en la dedicación a la enseñanza. Un alto grado de involucramiento genera mayor motivación, responsabilidad y satisfacción en el trabajo, mientras que la falta de este puede derivar en desinterés, baja productividad y desmotivación en la comunidad educativa.

- ✓ **Supervisión**

Se define como el proceso mediante el cual se vigila, orienta y evalúa la labor del trabajador, con el fin de superar errores o potenciar aciertos, de manera que la productividad no solo busca el control de las actividades pedagógicas, sino también el apoyo y la retroalimentación constante para mejorar la práctica docente. Cuando la supervisión es participativa y basada en el respeto y la comunicación, se genera un ambiente de confianza y mejora continua, contribuyendo al desarrollo profesional de los maestros y a la optimización de los procesos educativos.

- ✓ **Comunicación**

Es el estilo de interacción que en términos de amicalidad y de productividad desarrolla una entidad, Un sistema de comunicación claro, abierto y bidireccional facilita la transmisión de información relevante, la resolución de conflictos y la toma de decisiones colaborativa. Una institución con una comunicación fluida fortalece el trabajo en equipo, mejora la confianza entre los miembros y promueve un ambiente laboral armonioso y eficiente.

- ✓ **Condiciones laborales**

Hacen referencia a los factores físicos, psicológicos y organizacionales que influyen en el bienestar de los docentes dentro de la institución educativa. Incluyen aspectos como la infraestructura, los recursos didácticos, la carga laboral, el salario y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Unas condiciones laborales adecuadas garantizan un entorno propicio para la enseñanza, reducen el estrés y la fatiga docente, y fomentan un desempeño eficiente y motivado en beneficio del proceso educativo.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Comportamiento organizacional**

UNAM (2022). Estudio interdisciplinario que analiza e interpreta qué ocurre con las personas dentro de las empresas y busca las causas de su comportamiento y su repercusión en las organizaciones para mejorar la eficacia de la empresa.

- **Contenidos curriculares**

UNAM (2022). Son una selección de conocimientos de diversa naturaleza que se consideran fundamentales para el desarrollo y la socialización de los alumnos, y cuya asimilación no puede realizarse de forma plena y correcta sin una ayuda específica.

- **Clima laboral**

UNAM (2022). Conjunto de creencias, valores y formas de manifestarlas y trasmitirlas, de actuar en situaciones.

- **Comunidad**

UNAM (2022). Conjunto de personas que viven juntas bajo ciertas reglas o que tienen los mismos intereses.

- **Comunidad educativa**

UNAM (2022). Es aquella conformada por estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, deben participar en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo.

- **Desempeño**

UNAM (2022). Actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada en la cual se combinan, y evalúan, los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzar los mencionados resultados.

- **Gestión**

UNAM (2022). Conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo.

- **Gestión administrativa**

UNAM (2022). Conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

- **Gestión pedagógica**

UNAM (2022). Consiste en acompañar y facilitar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el currículo.

- **Liderazgo**

UNAM (2022). Capacidad para influir en un grupo con el objetivo de que alcance determinadas metas. Puede ser formal o informal en dependencia si se presenta dentro o fuera de la estructura formal de la organización.

- **Organización**

UNAM (2022). Es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición y agrupación de actividades con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

- **Planificación**

UNAM (2022). Estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos.

2.4. Bases epistémicas

- **Teoría del clima organizacional**

Likert (1967), citado por Olaz (2013), en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por

el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Así, la reacción de alguien ante una situación se determina por la percepción que tiene de ésta.

Likert (1967), citado por Olaz (2013) señala que en la percepción del clima organizacional hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: variables causales, variables intermedias y variables finales. 1) Las variables causales llamadas también variables independientes: son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. 2) Las variables intermedias: reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. 3) Las variables finales: son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización por lo que reflejan los logros obtenidos en la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

- **Enfoque de gestión educativa humana**

En relación con el enfoque de gestión educativa humana, se comprende como una perspectiva centrada en las personas que participan en el proceso educativo. Según Mora (2007), este enfoque integra a directivos, administrativos, docentes y padres de familia, considerando sus opiniones en la construcción formativa, trascendiendo la visión meramente institucional orientada a la administración de recursos. Así, se promueve una formación socioeducativa que articula procesos pedagógicos, administrativos y participativos, con el propósito de garantizar una educación pertinente en los ámbitos social, económico, político, cultural y cognitivo para todos los actores involucrados.

En consecuencia, la gestión educativa humana se configura como un proceso sistemático orientado al fortalecimiento institucional, buscando optimizar el desempeño pedagógico y directivo. Asimismo, al involucrar a los estudiantes, también impulsa el desarrollo comunitario, preservando la autonomía de cada integrante del sistema educativo. Este enfoque se organiza en etapas definidas, iniciando con la planificación y culminando con la evaluación, con miras a mejorar continuamente la calidad educativa. De este modo, se consolida una gestión integral que articula acciones en beneficio de toda la comunidad educativa.

- **Enfoque de gestión educativa estratégica**

Respecto al enfoque de gestión educativa estratégica, Álvarez y Casas (2008) la definen como un conjunto de procesos teóricos y prácticos articulados tanto horizontal como verticalmente dentro del sistema educativo, orientados al cumplimiento de demandas sociales. Asimismo, la conciben como un proceso dinámico que integra la administración tradicional con la estructura organizacional, bajo el liderazgo efectivo de los directivos, quienes actúan en un contexto de liderazgos múltiples. Este enfoque prioriza el logro de la misión institucional mediante la articulación entre lo pedagógico y lo organizacional.

En ese sentido, la gestión educativa estratégica se caracteriza por ser un proceso activo que vincula diversos ámbitos institucionales, estructurándose desde la organización y el ejercicio eficiente del liderazgo directivo. Se orienta hacia el cumplimiento de objetivos institucionales, destacando el rol del docente como agente impulsor del proceso educativo y del estudiante como eje central de los resultados. De esta manera, se promueve una gestión integrada que facilita transformaciones educativas significativas, articulando estrategias que fortalecen el funcionamiento institucional y la calidad del servicio educativo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Escudero y Cortez (2018). La investigación es de tipo básico, su finalidad es ampliar el conocimiento científico mediante la comprensión de las características de un fenómeno o variable, sin buscar necesariamente una aplicación inmediata en la práctica.

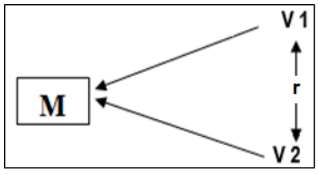
Escudero y Cortez (2018). El estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para determinar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional, empleando procedimientos estadísticos que permiten la comprobación de hipótesis.

Escudero y Cortez (2018). El nivel de investigación es correlacional, puesto que tiene como propósito determinar la relación existente entre las variables gestión institucional y clima organizacional en los docentes de instituciones educativas de educación primaria, sin establecer una relación de causalidad.

3.2. Diseño y esquema de investigación

Esta investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, ya que, según Álvarez (2018), en este diseño no se realiza la manipulación de alguna variable por parte del investigador, asimismo, fue transversal, debido a que se recoge información sobre las variables una sola vez y con la información recolectada se realiza el análisis, sin evaluar la evolución de las variables; y fue correlacional, debido a que se analizó el grado o nivel de asociación entre las variables estudiadas.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

V1: Observación de la variable Gestión institucional

V2: Observación de la variable Clima organizacional

r : Relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Se desarrolló la investigación con una población de 63 docentes de la institución educativa 34456 Villa Cariño y la institución educativa 34350 Los Libertadores, ambas instituciones de educación primaria de la provincia de Constitución, Pasco.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de tipo censal, debido a que se consideró la totalidad de la población de estudio. En ese sentido, estuvo conformada por 63 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Constitución, provincia de Oxapampa, departamento de Pasco, durante el año 2023.

Se optó por este tipo de muestra porque el tamaño de la población es accesible y permite incluir a todos los sujetos de estudio, garantizando una mayor precisión en los resultados y evitando errores asociados al muestreo.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual permitió obtener información directa de los docentes en relación con las variables de estudio.

En cuanto a los instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios estructurados, uno para cada variable:

- **Variable: Gestión institucional**

✓ Técnica: Encuesta

- ✓ Instrumento: Cuestionario de gestión institucional
- ✓ Se aplicó el cuestionario elaborado por Ccallancho (2018), el cual está conformado por 23 ítems orientados a evaluar los aspectos relevantes de la gestión institucional en el contexto educativo.

- **Variable: Clima organizacional**

- ✓ Técnica: Encuesta
- ✓ Instrumento: Cuestionario de clima organizacional
- ✓ Se utilizó el cuestionario propuesto por Palma (2004), compuesto por 50 ítems, diseñado para medir las percepciones de los docentes respecto al ambiente laboral dentro de la institución educativa.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recojo de datos

Los datos fueron recolectados en un solo momento de tiempo, siguiendo los siguientes procedimientos:

- ✓ Solicitud de autorización para la aplicación a los responsables de la sede de estudio.
- ✓ Coordinación de fecha, hora y modo de aplicación de los instrumentos.
- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos de modo presencial en la hora y fecha determinada.
- ✓ Recolección de información provista por los participantes.

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos fueron procesados según los siguientes procedimientos:

- ✓ Elaboración de una base de datos con la información recolectada mediante los instrumentos.
- ✓ Elaboración de escalas e intervalos de las mismas según los instrumentos aplicados.
- ✓ Elaboración de tablas y figuras de las mismas utilizando el software estadístico SPSS 25.

- ✓ Aplicación de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y de correlación Rho de Spearman o R de Pearson (según el resultado de la prueba de normalidad), utilizando el software estadístico SPSS 25.

Las sumas calculadas por dimensión y variables que intervinieron en el contraste de hipótesis fueron trasladadas a un archivo de datos en SPSS 25, en donde fueron sometidas a las pruebas de normalidad.

3.5.3. Técnicas de presentación de datos

Los datos fueron presentados según los procedimientos descritos a continuación:

- ✓ Selección de datos procesados y adaptación en el informe según las normas de redacción APA en su última versión (tablas con líneas horizontales únicamente con notas y fuente en el caso de las figuras).
- ✓ Interpretación de tablas y gráficos.
- ✓ Interpretación de pruebas de normalidad y de correlación en el apartado de contraste de hipótesis.

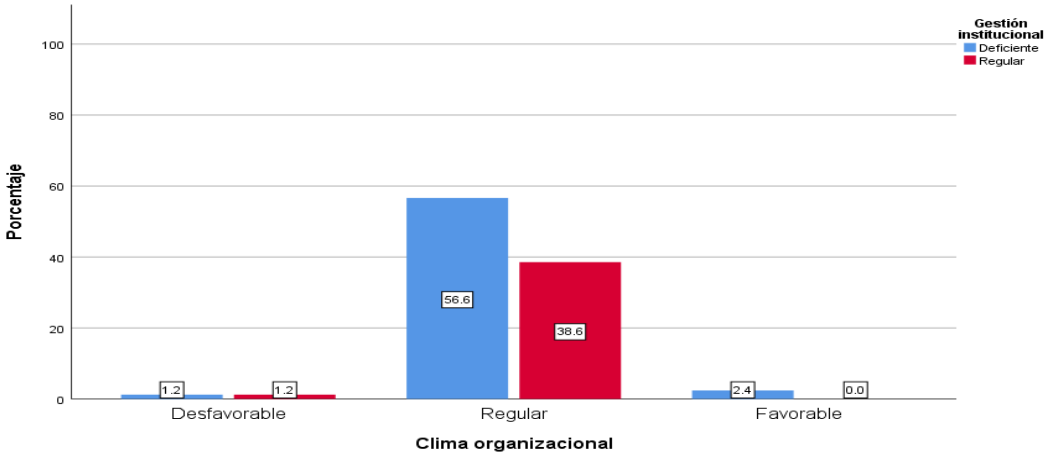
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes

Figura 1

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Clima organizacional

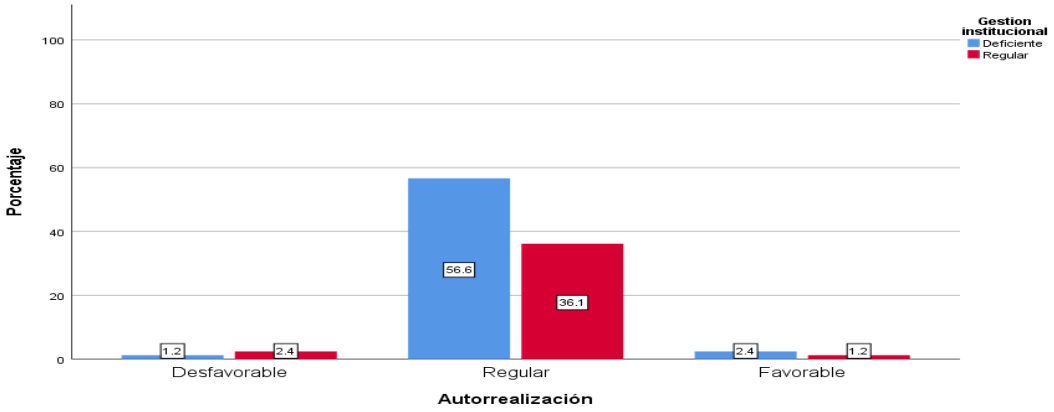


Análisis del resultado: La figura 1 y la tabla 1 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 56.6% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 38.6%, percibe ambas variables en el nivel regular.

4.2. Relación entre gestión institucional y autorrealización en docentes

Figura 2

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Autorrealización



Nota. Elaborada a partir de la Tabla 2

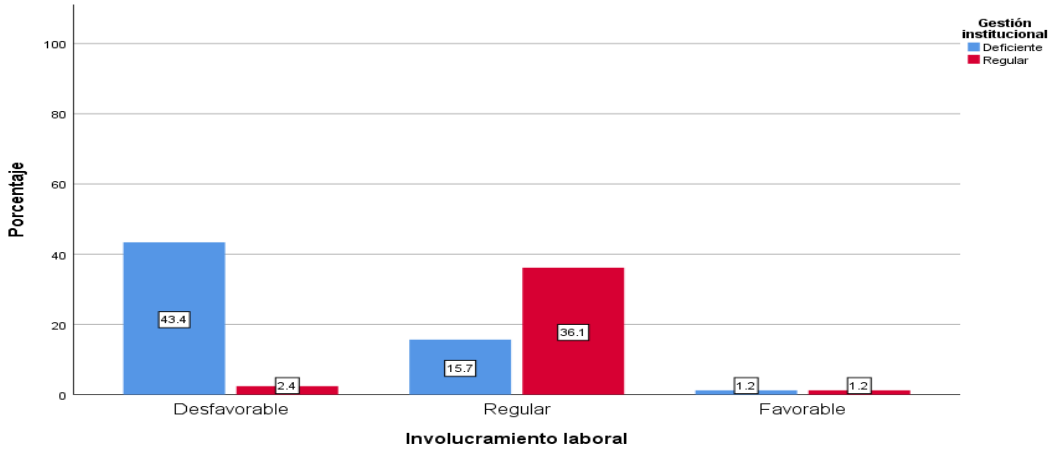
Análisis del resultado: La figura 2 y la tabla 2 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 56.6% perciben en el nivel

deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 36.1%, percibe la variable y dimensión en el nivel regular.

4.3. Relación entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes

Figura 3

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional e Involucramiento laboral



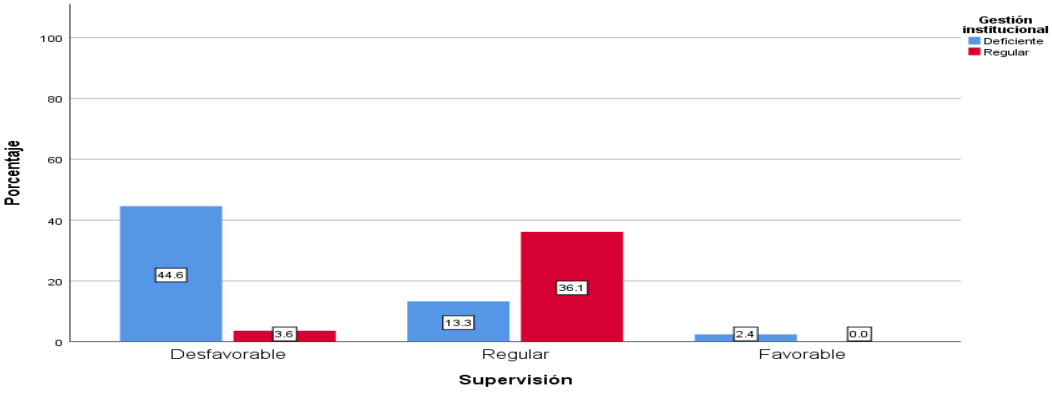
Nota. Elaborada a partir de la Tabla 3

Análisis del resultado: La figura 3 y la tabla 3 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 43.4% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel desfavorable la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 36.1%, percibe la variable y dimensión en el nivel regular.

4.4. Relación entre gestión institucional y supervisión en docentes

Figura 4

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Supervisión



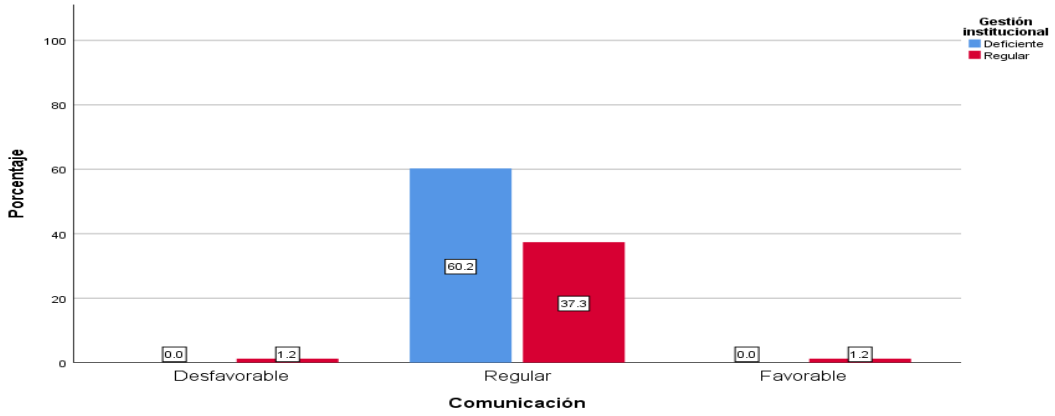
Nota. Elaborada a partir de la Tabla 4.

Análisis del resultado: La figura 4 y la tabla 4 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 44.6% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel desfavorable la dimensión supervisión de la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 36.1%, percibe la variable y dimensión en el nivel regular.

4.5. Relación entre gestión institucional y comunicación en docentes

Figura 5

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Comunicación



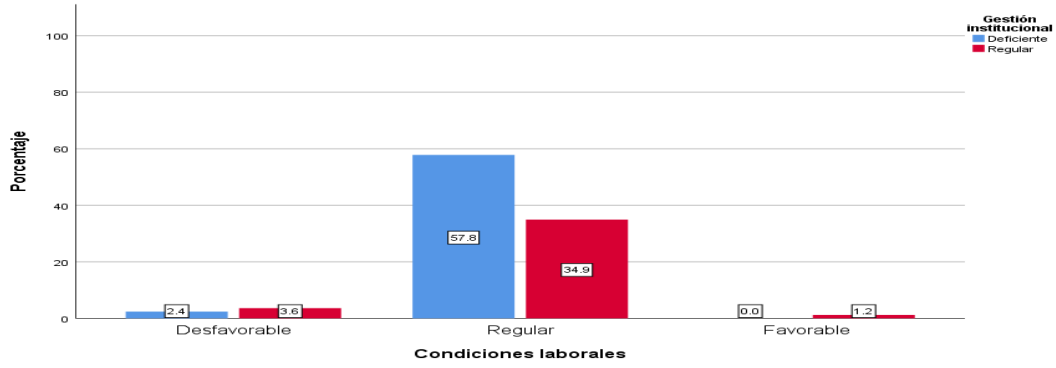
Nota. Elaborada a partir de la Tabla 5.

Análisis del resultado: La figura 5 y la tabla 5 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60.2% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión comunicación de la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 37.3%, percibe la variable y dimensión en el nivel regular.

4.6. Relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes

Figura 6

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Condiciones laborales



Nota. Elaborada a partir de la Tabla 6.

Análisis del resultado: La figura 6 y la tabla 6 del anexo muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 57.8% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional; sin embargo, un porcentaje importante, 34.9%, percibe la variable y dimensión en el nivel regular.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conociendo los resultados de estudio, estos requieren un análisis exhaustivo enmarcado en los fundamentos teóricos, metodológicos, estadísticos y epistémicos de la investigación, en ese sentido:

En la primera figura (f1), se puede apreciar el comportamiento de la Gestión institucional (V1) y el Clima organizacional (V2), el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 56.6% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la variable clima organizacional; puede deberse a factores como el compromiso de los docentes, la colaboración entre compañeros o ciertos elementos positivos en la cultura organizacional que compensan las debilidades en la gestión. En coherencia con este resultado, mencionamos a Zambrano (2018), quien realza la complejidad de sus labores, ya que debe ir acorde a lo que realiza, reconociendo el trabajo desempeñado y dándole la importancia que los colaboradores deben tener dentro de la institución; considerando que no es un gasto cuando de capacitaciones se refiere, sino más bien una inversión que la institución realiza con sus trabajadores para desarrollar mayores habilidades y ampliar el conocimiento en sus áreas de trabajo, se suma a ello Machoa, Pariona y Reyna (2021), para quienes tiene un impacto directo en los estudiantes, ya que un ambiente de trabajo positivo entre los docentes y el personal educativo crea condiciones favorables para el aprendizaje. Cuando la gestión de talento humano se enfoca en el desarrollo profesional, la motivación y el bienestar del personal, los docentes se sienten más comprometidos y preparados para brindar una educación de calidad. Este resultado se sustenta en Romero (2022), por la administración integral de los recursos humanos, materiales y pedagógicos dentro de una institución educativa, con el fin de optimizar su operatividad y promover un desarrollo educativo de calidad, y en Gualtero (2022), por las actitudes y emociones que experimentan los docentes, directivos y personal administrativo dentro de una institución educativa, se configura a partir de la calidad de las relaciones

interpersonales, el liderazgo directivo, la comunicación interna y las condiciones laborales, influyendo directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los actores educativos, así como en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

En la segunda figura (f2), correspondiente a la Gestión institucional (V1) y la Autorrealización (V2: d1), el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 56.6% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional; a pesar de las deficiencias en la gestión institucional, existe algún grado de satisfacción en cuanto al crecimiento y la realización de los docentes, aunque de manera moderada. En relación a lo mencionado, Campos (2020), menciona que un entorno, a su vez, impacta en la calidad educativa, ya que un clima organizacional positivo facilita el rendimiento de los educadores, promoviendo una enseñanza más efectiva y un mejor ambiente de aprendizaje para los estudiantes. Este resultado se sustenta en Olaz (2013), por las posibilidades que la entidad le brinda para el crecimiento personal y profesional, se refiere al grado en que los docentes pueden desarrollar su potencial profesional y personal dentro de la institución. Implica la posibilidad de crecer a través de la formación continua, la autonomía en la enseñanza y el reconocimiento de sus logros.

La tercera figura (f3), responde a la interacción entre la Gestión institucional (V1) y el Involucramiento laboral (V2: d2), el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 43.4% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel desfavorable la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional; lo que implica que los docentes no se sienten plenamente comprometidos ni motivados en su trabajo. Es así que Manturano (2020), menciona que un entorno favorable mejora la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa, fomenta la innovación pedagógica y, en última instancia, eleva la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, beneficiando el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Este resultado se fundamenta en Olaz (2013), por el nivel de identidad y compromiso que desarrolla un trabajador, respecto de entidad en la que labora, se

evidencia en la disposición para participar activamente en proyectos institucionales, en la colaboración con sus colegas y en la dedicación a la enseñanza.

En la cuarta figura (f*4*), se aprecia el comportamiento de la Gestión institucional (V2) y la Supervisión (V2: d3), el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 44.6% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel desfavorable la dimensión supervisión de la variable clima organizacional; esta falta de supervisión efectiva puede estar vinculada a la deficiencia en la gestión institucional, ya que una supervisión inadecuada o ausente impide el acompañamiento necesario para mejorar las prácticas pedagógicas y fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, lo que afecta tanto su desempeño como el ambiente educativo en general. Ester resultado se relaciona con la perspectiva de Gonzáles (2018), quien encuentra en una gestión educativa y comunitaria efectiva fomenta la inclusión, la construcción de una cultura de cooperación y el fortalecimiento de vínculos entre la escuela y la comunidad, lo que favorece un entorno de aprendizaje más rico y adaptado a las necesidades locales, generando un impacto positivo tanto en el desarrollo académico como en el desarrollo integral de los estudiantes. Este resultado se fundamenta en Olaz (2013), por la supervisión participativa y basada en el respeto y la comunicación, lo que genera un ambiente de confianza y mejora continua, contribuyendo al desarrollo profesional de los maestros y a la optimización de los procesos educativos.

Respecto quinta figura (f*5*), se relacionan la Gestión institucional (V1) y la Comunicación (V2: d4); el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 60.2% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión comunicación de la variable clima organizacional; a pesar de los esfuerzos de comunicación, las deficiencias en la gestión institucional afectan la calidad y claridad de los mensajes, la retroalimentación y la toma de decisiones colaborativas, lo que limita la eficiencia y el funcionamiento armónico de la escuela. Este resultado se relaciona con Ramírez (2017), por fomentar la creación y el mantenimiento de profesionales de la educación comprometidos y conscientes de que su trabajo coadyuva

a una mejora personal y social, que en sus manos tienen una importante labor para contribuir a terminar con situaciones de marginación y exclusión social. Es así que se fundamenta en Olaz (2013), por ser un sistema de comunicación claro, abierto y bidireccional facilita la transmisión de información relevante, la resolución de conflictos y la toma de decisiones colaborativa. Una institución con una comunicación fluida fortalece el trabajo en equipo, mejora la confianza entre los miembros y promueve un ambiente laboral armonioso y eficiente.

Finalmente, en la sexta figura (f*6*), correspondiente a la Gestión institucional (V1) y a las Condiciones laborales (V2: d5), el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 57.8% perciben en el nivel deficiente la gestión institucional y, a la vez, perciben en el nivel regular la dimensión condiciones laborales de la variable clima organizacional; las deficiencias en la gestión institucional afectan la optimización de estos recursos y la mejora de las condiciones laborales, impidiendo un ambiente de trabajo completamente satisfactorio y motivador para los educadores. Roldán (2018), afirma que cuando los directivos gestionan adecuadamente los procesos administrativos, brindan apoyo a los docentes y fomentan un clima de trabajo colaborativo, se facilita un entorno propicio para el aprendizaje. Este resultado se fundamenta en Olaz (2013), por hacer referencia a los factores físicos, psicológicos y organizacionales que influyen en el bienestar de los docentes dentro de la institución educativa. Incluyen aspectos como la infraestructura, los recursos didácticos, la carga laboral, el salario y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Unas condiciones laborales adecuadas garantizan un entorno propicio para la enseñanza, reducen el estrés y la fatiga docente, y fomentan un desempeño eficiente y motivado en beneficio del proceso educativo.

En respuesta al fundamento epistémico, los resultados encuentran una base sólida en: 1) Teoría del clima organizacional, menciona que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. 2) Enfoque de

gestión educativa humana, se estructura en un proceso sistemático encaminado al fortalecer las instituciones educativas con la finalidad de apoyar el buen desempeño de los procesos pedagógicos docentes, al mismo tiempo directivos. 3) Enfoque de gestión educativa estratégica, la enfocan como un conjunto de procesos teórico y prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales.

CONCLUSIONES

- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; el resultado Rho = 0.570 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y autorrealización en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; el resultado Rho = 0.485 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; el resultado Rho = 0.602 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; el resultado Rho = 0.490 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y comunicación en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023. El resultado Rho = 0.588 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.
- Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023; el resultado Rho = 0.588 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo.

SUGERENCIAS

- Al Ministerio de Educación, incremente y diversifique los recursos educativos disponibles para las instituciones, ya que su calidad y accesibilidad tienen un impacto directo en la gestión institucional y en el clima organizacional. La falta de materiales didácticos actualizados, tecnología adecuada y recursos de apoyo limita la capacidad de los docentes para llevar a cabo sus tareas de manera eficaz, lo que afecta la calidad de la enseñanza y el ambiente laboral. Invertir en la dotación de recursos permitirá no solo mejorar los procesos pedagógicos, sino también generar un entorno más dinámico y motivador, tanto para los estudiantes como para los educadores.
- A los directivos, implementar prácticas organizativas que favorezcan un ambiente de trabajo colaborativo y participativo, donde se fomente el desarrollo profesional constante de los docentes y se valoren sus aportes. Esto puede incluir la organización de espacios para la formación continua, la retroalimentación constructiva y el intercambio de experiencias pedagógicas. Al crear un clima de confianza y apertura, los directivos pueden fortalecer el compromiso de los docentes con los objetivos educativos de la institución, favoreciendo un entorno más eficaz para la enseñanza.
- A los docentes se les sugiere trabajar de manera colaborativa para promover un clima organizacional positivo y efectivo, basado en el respeto mutuo y el compromiso con el bienestar común. Es esencial que los docentes participen activamente en la creación de un ambiente escolar armonioso, contribuyendo al buen trato y la solidaridad entre colegas, así como a una actitud proactiva frente a los desafíos del entorno educativo. Al fomentar la cooperación y el apoyo mutuo, los docentes no solo mejoran su relación interpersonal, sino que también transmiten estos valores a los estudiantes, promoviendo un ambiente de respeto y trabajo en equipo.
- Sensibilizar a los docentes a aceptar de una manera positiva el proceso de supervisión, entendiendo que el objetivo principal es mejorar su desempeño académico y docente, en consecuencia, fortalecer el desarrollo de capacidades de los estudiantes.

- Fortalecer la comunicación asertiva entre los directivos y la comunidad educativa como una de las habilidades necesarias e imprescindibles en las relaciones interpersonales.
- A los directivos de las instituciones educativas sugerirles que en la gestión institucional la mirada hacia los docentes debe ser horizontal, porque un trato con gentileza ocasiona que los docentes realicen sus labores en armonía, confianza y buen trato a sus estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ale, D. (2016). *Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de las instituciones educativas del nivel primario de Mollendo – Islay, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1305/TM%20CE-Ge%203012%20A1%20-%20Ale%20Fernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alemán, S., Ramírez, R. y Paredes, M. (2020). *Gestión de talento humano y clima laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo Ucayali – 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5629e349-e4b8-4e1b-98a7-e4e0ee592afb/content

Álvarez, A. (2018). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Álvarez, I. y Casas, M. (2008). Desafíos para la formación en gestión, experiencias mexicanas. *Investigación administrativa*, 37, 30-45. https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v37n102/2448-7678-ia-37-102-30.pdf

Bailón, C. y Cedeño, R. (2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(10). https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/207/345

Blanco, R. y Duk, C. (2011). Educación inclusiva en América Latina y el Caribe. *Aula*, 17, 37-55. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/120844/Educacion_inclusiva_en_America_Latina_y_.pdf;jsessionid=A62D0942AE1FB70EF9F1448AB40A93CA?sequence=1

Bocanegra, M. y Apolaya, J. (2021). Participación de los padres de familia en el desarrollo integral del estudiante, necesidad de una adecuada gestión institucional en la realidad educativa rural. *Ciencia Latina*, 5(3). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/559/723

Campos, P. (2020). *Relación entre gestión del personal y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4412/UNU_DOCTORADO_2020_TD_PEDRO-CAMPOS-CABRERA.pdf?sequence=1

Ccallancho, C. (2018). *Relación de la gestión institucional con la gestión pedagógica, en la educación secundaria del distrito de Juliaca: Puno, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Perú]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3149/Cipriana_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CES Cardenal Cisneros (2021). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos*. https://www.universidadcisneros.es/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/

Chiavenato I. (2009). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill, México. https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf

Campo, S. y Puértolas, F. (2021). *Gestión financiera de la empresa*. Delta, Publicaciones Universitaria, España. https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-26588651-a043923134.pdf

Compis K. (2022), *Motivación y gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022*. [Tesis Maestría, Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali]. https://hdl.handle.net/20.500.14621/8285

De La Cruz, E. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. *Propósitos y*

Representaciones, 5(2), 321-357. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175

Delgado, P. (2017). *Gestión comunitaria y participación de la asociación de padres de familia de la institución educativa primaria Nº 3057 de Carabayllo.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/8328

Durand, C. (2019). *El presupuesto público y la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 11 de la provincia de Cajatambo*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3677/TESIS%20DURAND%20VARGAS%202%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. Machala, Ecuador. https://repositorio.utmachala.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ce447b13-cdd3-459b-af0a-a31c7c0478c3/content

Escudero, J. y Martínez, B. (2011). Educación inclusiva y cambio escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 85-105. https://rieoei.org/historico/documentos/rie55a03.pdf

Espín, A. (2014). *La gestión de los recursos financieros y el retorno de la inversión en la empresa Solinfo Tech*. [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20552/1/T2560i.pdf

Esteban, N. (s.f.). Tipos de investigación. *CORE*, 1-4. https://fileserver-az.core.ac.uk/download/250080756.pdf

Farfán y Reyes (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/

Gento, S. y Pina, J. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. Universidad Nacional de Educación a

Distancia, España. https://pdfcoffee.com/qdownload/gestion-direccion-y-supervision-de-instituciones-y-programas-educativos-5-pdf-free.html

Gobierno de Chile (2021). *Gestión de Recursos*. Ministerio de Educación, *Marco para la buena dirección*. https://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/buenadireccion/recursos.php

Gonzáles, M. (2018). *Propuesta de gestión educativa y comunitaria para la creación e implementación de la escuela de padres en la Institución Educativa Departamental Pradilla: los Padres Compañeros de Escuela*. [Tesis de maestría, Universidad Libre, Colombia]. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11646/Trabajo%20de%20grado%20y%20RAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gorozabel-Quiñonez, J. et al. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonia*, 3(5). DOI: https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774

Henao, L. (2022). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional de una Institución de Educación Superior de la ciudad de Medellín – Colombia.* [Tesis de maestría, Universidad Reacreditada en Alta Calidad, Colombia]. http://siawebpr.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/5836/MariaFernanda_GualteroMira_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Institución Nacional de Estadística e Informática (2014). *Anexo: Definiciones básica y temas educativos investigados*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1466/cap04.pdf

López, L. (2009). *Interculturalidad, educación y ciudadanía perspectivas latinoamericanas*. Plural Editores, Bolivia. https://indigenasdelperu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/interculturalidad-educacin-y-ciudadana.pdf

Machoa, K., Pariona, Y. y Reyna, V. (2021*). Gestión de talento humano y el clima laboral en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/28b19983-89b3-43ee-9ae5-3abef2741163/content

Manturano, T. (2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU_DOCTORADO_2020_TD_TEOFILO-MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maraza, N., Maraza, B., Flores, G. y Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes*, 6(22). Https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329

Martínez, J. et al. (2019). Bases para un modelo de cooperación y responsabilidad en la gestión de calidad educativa en el Perú. *Igobernanza*, 2(7), 31-41. http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/55

Ministerio de Educación (2021). *Currículo Nacional*. Lima: Ministerio de Educación. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4551/Curr%c3%adculo%20nacional%20de%20la%20educaci%c3%b3n%20b%c3%a1sica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación (2022). *Comunidad educativa*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82545.html

Mora, D. (2007) Educación Técnica, Tecnológica, Productiva y Profesional en América Latina y el Caribe. En: Mora, D. y De Alarcón, S. *Investigar y Transformar. Reflexiones sociocríticas para pensar la educación*. La Paz: Instituto Internacional de Integración, pp. 8, 9.

https://es.scribd.com/document/587801276/Revista-Integra-Educativa-10-Tema-Educacion-tecnica-tecnologica-y-productiva

Obregón, N. (2002). *Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la UNFV*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú]. https://hdl.handle.net/20.500.12672/1676

Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivarible. *Aposta. Revista de Ciencias Sociale*s, 56, 1-35. https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*., 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual. Perú. https://plataformaiestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf

Ramírez, A. (2017). La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado. *Revista Educación*, 26(51), 79-94. http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v26n51/a04v26n51.pdf

Ramírez S. (2022). *Gestión educativa en pandemia y desempeño docente en la Institución Educativa Colegio Nacional Yarinacocha 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. https://hdl.handle.net/20.500.14621/8353

Ramos, G. (s/f). *Los fundamentos filosóficos de la educación como reconsideración crítica de la filosofía de la educación*. Universidad de Matanzas, Cuba. https://rieoei.org/historico/deloslectores/1023Ramos.PDF

Rivilla, M. (2007). Los procesos de observación del prácticum: análisis de las competencias. *Competencias socioprofesionales.* Universidad a Distancia, España. https://www.jstor.org/stable/23765974

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12ª ed.). México D.F., Pearson. https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf

Roldán, C. (2018). *Gestión institucional y rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa Nº 1213 La Gloria Nivel Primaria, Ate, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1859/TM%20CE-Ge%203649%20R1%20-%20Roldan%20Llerena%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes,* 6(25). https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2441/1/Articulo_25_Horizontes_N25V6.pdf

Sánchez, J. (2017). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la Oficina Principal del Banco de la Nación y su influencia en la fidelización de los usuarios en el periodo 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú]. https://repositorio.uigv.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/456a1744-f10f-4716-9295-967816fbac4e/content

Scartascini, C. y Tommasi, M. (2012). Institutionalization of Political Institutions and their Impact on Public Policy. *Revista ResearchGate*, 157-179. https://ww.researchgate.net/publication/239807677_Institutionalization_of_Political_Institutions_and_their_Impact_on_Public_Policy

Suárez, Y. (2017). *Integración familia-escuela para el desarrollo integral de los estudiantes*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela]. http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5108/3/ysuarez.pdf

Tello M. (2023), Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en los Colaboradores de las Instituciones Educativas del Distrito de Callería, Pucallpa – 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. https://hdl.handle.net/20.500.14621/7752

Universidad Nacional Hermilio Valdizán (2014). *Políticas institucionales*. UNHEVAL, Huánuco.

https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10411/PLAN_10411_2014_POL%C3%8DTICAS_INSTITUCIONALES_UNHEVAL_2014-2018_-_A5_(1).pdf

Velásquez, N., y Valiente, P. (2019). La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Conrado*, 15(2), 3-10. http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado

Vergara, E., De la Cruz, M., Vertiz, J., Fernandez, F., Quispe, D. y Vértiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Pakamuros,* 9(1). https://doi.org/10.37787/m0t1z133

Zambrano, L. (2018). Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11-19. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/14720/12946

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General ¿Existe relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023? **Específicos** ¿Existe relación entre gestión institucional y autorrealización? ¿Existe relación entre gestión institucional e involucramiento laboral? ¿Existe relación entre gestión institucional y supervisión? ¿Existe relación entre gestión institucional y comunicación de apoyo? ¿Existe relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023?	**General** Determinar la relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023. **Específicos** Determinar la relación entre gestión institucional y autorrealización. Determinar la relación entre gestión institucional e involucramiento laboral. Determinar la relación entre gestión institucional y supervisión. Determinar la relación entre gestión institucional y comunicación. Determinar la relación entre gestión institucional y condiciones laborales.	**General** Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023. **Específicas** Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y autorrealización. Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral. Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión. Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y comunicación. Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales.	**V1: Gestión institucional** Dimensiones Gestión de las políticas institucionales Gestión de los recursos humanos Gestión de los recursos materiales Gestión de los recursos financieros Gestión curricular **V2: Clima organizacional** Dimensiones Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	**Tipo** Básica **Diseño** No experimental, transeccional y correlacional-causal **Población** 60 docentes **Técnica e instrumentos** Encuesta: dos cuestionarios **Tratamiento de datos** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov Prueba de hipótesis R^2 o Rho de Spearman, segpun e, resultado de la prueba de normalidad

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado docente: Este cuestionario recoge su percepción acerca de la gestión institucional en la institución educativa. Es anónima y cada afirmación tiene tres posibilidades de respuesta. Marque con una **X** solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

1	2	3
En desacuerdo	**Regularmente de acuerdo**	**De acuerdo**

		1	2	3
GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES				
1	La institución educativa ha formulado y socializado la visión institucional			
2	La institución educativa ha formulado y socializado la misión institucional			
3	La institución educativa ha formulado y socializado los objetivos institucionales			
4	La institución educativa ha formulado y socializado las metas institucionales			
5	La institución educativa ha formulado y socializado el plan estratégico institucional			
6	La institución educativa ha formulado y socializado los procedimientos institucionales			
7	La institución educativa ha formulado y socializado el PCI			
8	La institución educativa ha formulado y socializado la programación curricular anual			
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS				
9	En la institución donde estudian sus hijos o apoderados se realiza una gestión del proceso de selección personal docente			
10	En la institución se vela por la asistencia regular de los docentes de acuerdo con las normas.			
11	En la institución se cuida que la comunicación entre docentes y estudiantes sea respetuosa			
12	En la institución se vela por mejorar el desempeño del personal docente según su capacidad y desempeño.			
GESTIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES				
13	En la institución se socializa la gestión de inventario físico de bienes			
14	En la institución se comunica la gestión del ingreso de bienes			
15	En la institución se comunica la gestión de los materiales bibliográficos			
16	En la institución se realiza una buena gestión de materiales didácticos			
17	En la institución se realiza una buena gestión de equipos			
GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS				
18	En la institución se comunica la gestión de los ingresos económicos			
19	En la institución se comunica la gestión de los costos diversos			
20	En la institución se comunica la gestión del informe de los ingresos			
21	En la institución se comunica la gestión del informe de los egresos			
22	En la institución se comunica la gestión de los recursos de mantenimiento			
23	En la institución se comunica la gestión de las donaciones diversas			
GESTIÓN CURRICULAR				
24	En la institución se ha socializado proyecto curricular institucional (PCI)			
25	En la institución se ha comunicado los objetivos del PCI			
26	En la institución se socializa la evaluación diagnostica del PCI			
27	En la institución se cuida que los docentes programen su labor pedagógica para el año escolar			
28	En la institución se cuida que los docentes programen su labor pedagógica para los meses inmediatos			
29	En la institución se cuida que los docentes planifiquen cada clase			
30	En la institución se monitorea el trabajo de los docentes			
31	En la institución donde estudian sus hijos o apoderados se socializa el plan de monitoreo y supervisión			
32	En la institución se comunica las metas de aprendizaje de los estudiantes			
33	En la institución se comunica los resultados de los procesos de monitoreo y supervisión			

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS PERSONALES

Edad: _____

Sexo: F___ M___

Grupo Ocupacional:

Administrativo: _____ Tratamiento: _____ Seguridad_____

Tiempo de Servicio en la Institución: 01 -05 años __ 05-10 años__10 a más ___

Condición Laboral: Nombrado _____ Contratado _____Serv. No Perso. _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

		Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina fluye la información adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La valuación que se hace ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					

18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen las cosas mejor cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización , se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe una buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La organización promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal					
38	Los objetivos están claramente definidos					
39	El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión del trabajo					
41	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas					

ANEXO 3. VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión institucional
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha: Pucallpa, 20 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el clima laboral
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha Pucallpa 20 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dra. Geni Llerme Tafur Flores
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión institucional
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....
.....

Firma

Fecha: Pucallpa, 22 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dra. Geni Llerme Tafur Flores
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el clima laboral
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....
.....

Firma

Fecha Pucallpa 22 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mg. Jonathan Walter Banay Zambrano
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir la gestión institucional
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha: Pucallpa, 21 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mg. Jonathan Walter Banay Zambrano
Cargo e Institución donde labora : Docente-Universidad Nacional de Ucayali
Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el clima laboral
Autor del instrumento : Umbelina Oblitas Vásquez
Título de la investigación : Gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha Pucallpa 21 de diciembre de 2023

ANEXO 3. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS







ANEXO 5. BASE DE DATOS

V1:

Part.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33
P1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1
P2	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2
P3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P5	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3
P6	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P7	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3
P8	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P9	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P10	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P11	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P12	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2
P13	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P14	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P15	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1
P16	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2
P17	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1
P18	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P19	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2
P20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	2
P21	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P22	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P23	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P24	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2
P25	1	3	1	1	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
P26	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1

P27	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	1	2
P28	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1
P29	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	2	3
P30	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
P31	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P32	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P33	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P34	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P35	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
P36	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
P37	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2
P38	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P39	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P40	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1
P41	2	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
P42	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3
P43	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
P44	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P45	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P46	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P47	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P48	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2
P50	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2

P51	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
P52	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2
P53	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
P54	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2		
P55	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2		
P56	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1		
P57	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
P58	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2		
P59	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
P60	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
P61	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1		
P62	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1		
P63	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1		
P64	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1		
P65	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
P66	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2		
P67	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2		
P68	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2		
P69	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2		
P70	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2		
P71	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2		
P72	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2		

P73	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
P74	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P75	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P76	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
P77	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P78	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1
P79	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
P80	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P81	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3
P82	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
P83	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2

V2:

Part.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	E36	E37	E38	E39	E40	E41	E42	E43	E44	E45	E46	E47	E48	E49	E50
P1	3	4	3	4	2	2	5	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	5	2	3	2	4	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1
P2	3	4	3	5	2	2	5	1	1	5	5	5	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	5	1	2	1	2	5	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1
P3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
P6	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P7	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
P8	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2

P10	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P11	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P12	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2
P13	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P14	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P15	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3
P16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	3
P17	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
P18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P19	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
P20	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
P21	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P22	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P23	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P24	4	5	2	3	2	1	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2
P25	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2
P26	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2
P27	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1
P28	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	3	5	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P29	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3
P30	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	1	2
P31	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P32	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P33	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P34	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	5	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3
P36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2
P37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2
P38	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P39	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2

P40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3
P41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	3	5	2	3	5	4	4	2	2	1	1
P42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1
P43	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2
P44	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P45	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P46	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P47	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P48	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P49	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1
P50	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	3	2		4	5	5	2	2	2	1	1
P51	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	1	1	3	3	3
P52	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	5	4	5
P53	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5
P54	1	3	3	2	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	2	3
P55	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	1	2
P56	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
P57	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P58	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	4	4
P59	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P60	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P61	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	2	2
P62	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	1	3
P63	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	3	5	2	3	5	4	4	2	3
P64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3
P65	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P66	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P67	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
P68	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4
P69	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

P70	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	2	1	1	2	2
P71	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2
P72	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
P73	3	3	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	1	1	1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4
P74	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P75	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P76	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	5	4	4	3	3	2	4	3	2	4
P77	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P78	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	5	4	3	2	2	2	2	2
P79	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3	3	1	4	5	5	5	1	1	1	1	3
P80	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P81	2	2	3	2	3	5	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
P82	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
P83	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2

ANEXO 6. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

Relación entre gestión institucional y clima organizacional en docentes

Tabla 2

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Clima organizacional

			Clima organizacional			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	1	47	2	50
		% del total	1.2%	56.6%	2.4%	60.2%
	Regular	Recuento	1	32	0	33
		% del total	1.2%	38.6%	0.0%	39.8%
Total		Recuento	2	79	2	83
		% del total	2.4%	95.2%	2.4%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Relación entre gestión institucional y autorrealización en docentes

Tabla 3

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Autorrealización

			Autorrealización			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	1	47	2	50
		% del total	1.2%	56.6%	2.4%	60.2%
	Regular	Recuento	2	30	1	33
		% del total	2.4%	36.1%	1.2%	39.8%
Total		Recuento	3	77	3	83
		% del total	3.6%	92.8%	3.6%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Relación entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes

Tabla 4

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional e Involucramiento laboral

			Involucramiento laboral			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	36	13	1	50
		% del total	43.4%	15.7%	1.2%	60.2%
	Regular	Recuento	2	30	1	33
		% del total	2.4%	36.1%	1.2%	39.8%
Total		Recuento	38	43	2	83
		% del total	45.8%	51.8%	2.4%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Relación entre gestión institucional y supervisión en docentes

Tabla 5

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Supervisión

			Supervisión			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	37	11	2	50
		% del total	44.6%	13.3%	2.4%	60.2%
	Regular	Recuento	3	30	0	33
		% del total	3.6%	36.1%	0.0%	39.8%
Total		Recuento	40	41	2	83
		% del total	48.2%	49.4%	2.4%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Relación entre gestión institucional y comunicación en docentes

Tabla 6

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Comunicación

			Comunicación			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	0	50	0	50
		% del total	0.0%	60.2%	0.0%	60.2%
	Regular	Recuento	1	31	1	33
		% del total	1.2%	37.3%	1.2%	39.8%
Total		Recuento	1	81	1	83
		% del total	1.2%	97.6%	1.2%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Relación entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes

Tabla 7

Distribuciones cruzadas: Gestión institucional y Condiciones laborales

			Condiciones laborales			
			Desfavorable	**Regular**	**Favorable**	**Total**
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	2	48	0	50
		% del total	2.4%	57.8%	0.0%	60.2%
	Regular	Recuento	3	29	1	33
		% del total	3.6%	34.9%	1.2%	39.8%
Total		Recuento	5	77	1	83
		% del total	6.0%	92.8%	1.2%	100.0%

Nota. Instrumentos aplicados a docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

ANEXO 7. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Con la finalidad de comprobar si las hipótesis planteadas en esta investigación se cumplen, se realizaron los procedimientos propios de la estadística inferencial, siendo el primero de estos la aplicación de pruebas de normalidad.

Tabla 8

Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Gestión institucional	.272	83	.000
Clima organizacional	.254	83	.000
Autorrealización	.263	83	.000
Involucramiento laboral	.274	83	.000
Supervisión	.285	83	.000
Comunicación	.271	83	.000
Condiciones laborales	.278	83	.000

Nota. Elaboración propia.

La aplicación de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov (debido a que la cantidad de participantes fue mayor que 50) muestran que, tanto al variable gestión institucional como la variable clima organizacional y sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, poseen datos que no se ajustan a la distribución normal, por lo tanto, se requiere la aplicación de un estadístico de correlación de naturaleza no paramétrica, por lo que se aplicó el estadístico Rho de Spearman, debido a que cumple con este supuesto.

Contraste de hipótesis general

H_0: No existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_a: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 9

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis general

			Gestión institucional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.570
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Clima organizacional	Valor	.570	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia.

Decisión: El resultado Rho = 0.570 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Contraste de hipótesis específica 1

H_{01}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y autorrealización en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_{a1}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y autorrealización en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 10

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 1

			Gestión institucional	Autorrealización
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.485
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Autorrealización	Valor	.485	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia

Decisión: El resultado Rho = 0.485 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa

entre gestión institucional y autorrealización en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Contraste de hipótesis específica 2

H_{02}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_{a2}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 11

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 2

			Gestión institucional	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.602
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Involucramiento laboral	Valor	.602	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia.

Decisión: El resultado Rho = 0.602 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional e involucramiento laboral en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Contraste de hipótesis específica 3

H_{03}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_{a3}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 12

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 3

			Gestión institucional	Supervisión
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.490
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Supervisión	Valor	.490	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia.

Decisión: El resultado Rho = 0.490 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y supervisión en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Contraste de hipótesis específica 4

H_{04}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y comunicación en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_{a4}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y comunicación en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 13

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 4.

			Gestión institucional	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.588
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Comunicación	Valor	.588	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia

Decisión: El resultado Rho = 0.588 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa

entre gestión institucional y comunicación en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Contraste de hipótesis específica 5

H_{05}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

H_{a5}: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.

Tabla 14

Aplicación de prueba de correlación: Hipótesis específica 5

			Gestión institucional	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Gestión institucional	Valor	1.000	.470
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Condiciones laborales	Valor	.470	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

Nota. Elaboración propia.

Decisión: El resultado Rho = 0.588 indica una correlación directa (positiva) moderada y el valor Sig. = 0.000 indica que este resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y condiciones laborales en docentes de instituciones educativas de educación primaria, Constitución-Pasco, 2023.