



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo público del Sur de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cahuana Antesana, Ana (orcid.org/0009-0001-4729-0127)

ASESORES:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo público del sur de Lima, 2024", cuyo autor es CAHUANA ANTESANA ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879 | Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 18- 07-2024 13:27:50 |

Código documento Trilce: TRI - 0820341





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAHUANA ANTESANA ANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo público del sur de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| ANA CAHUANA ANTESANA DNI: 43059254 ORCID: 0009-0001-4729-0127 | Firmado electrónicamente por: ACAHUANAA el 18-07-2024 21:30:34 |

Código documento Trilce: TRI - 0820339

Dedicatoria

Dedico mi tesis en primer lugar a Dios, a mis padres, mi familia y a todos mis seres queridos que siempre me han alentado a seguir adelante, por todo su cariño y amor.

Agradecimiento

Doy mi agradecimiento de manera muy especial a Dios por la vida, por todas sus bendiciones, a mis padres que con su paciencia, aliento y ejemplo de lucha me han motivado a vencer dificultades, inculcándome la perseverancia a mis hermanos que me han apoyado, a todos mis amigos y seres queridos, a nuestros estimados profesores por su asesoría y orientación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad del Autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de gráficos y figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 11 |
| III. RESULTADOS | 15 |
| IV. DISCUSIÓN | 28 |
| V. CONCLUSIONES | 33 |
| VI. RECOMENDACIONES | 35 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. <i>Tabla de categorización</i> | 12 |
| Tabla 2. <i>Cantidad de participantes por área involucrada</i> | 13 |
| Tabla 3. <i>Tabla de resultados de enraizamiento y densidad del género femenino</i> | 15 |
| Tabla 4. <i>Tabla de resultados de enraizamiento y densidad del género masculino</i> | 17 |
| Tabla 5. <i>Tabla de coeficientes co-ocurrencia en docentes de género femenino</i> | 17 |
| Tabla 6. <i>Tabla de coeficientes co-ocurrencia en docentes de género masculino</i> | 17 |

Índice de gráficos y figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. <i>Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos género femenino</i> | 16 |
| Figura 2. <i>Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos género masculino</i> | 16 |
| Figura 3. <i>Tabla de coherencia entre objetivos y conclusiones</i> | 18 |
| Figura 4. <i>Coeficientes de co-ocurrencia en el género femenino</i> | 18 |
| Figura 5. <i>Coeficientes de co-ocurrencia en el género masculino</i> | 19 |
| Figura 6. <i>Mapa de redes de los códigos Felicitaciones con Reconocimiento en docentes de género femenino</i> | 20 |
| Figura 7. <i>Mapa de redes de los códigos Coordinación con Confianza en docentes de género femenino</i> | 21 |
| Figura 8. <i>Mapa de redes de los códigos Tareas documentarias con presión en docentes de género femenino</i> | 22 |
| Figura 9. <i>Red del grupo del proceso de la categoría de clima institucional de los docentes de género femenino</i> | 23 |
| Figura 10. <i>Mapa de redes de los códigos Comunicación constante con confianza en docentes de género masculino</i> | 24 |
| Figura 11. <i>Mapa de redes de las felicitaciones con reconocimiento en docentes de género masculino</i> | 25 |
| Figura 12. <i>Mapa de redes de compañerismo con coordinación en docentes de género masculino</i> | 26 |
| Figura 13. <i>Red del grupo del proceso de la categoría de clima institucional de los docentes de género masculino</i> | 27 |

Resumen

La investigación presentada tuvo como objetivo general revelar cuales son las experiencias docentes del clima institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024. El estudio se elaboró con un enfoque cualitativo de tipo básico y se utilizó como diseño de investigación inductivo, cuyo escenario de estudio fue un centro educativo en donde laboran docentes que manifiestan sus experiencias en cuanto el clima institucional, siendo la técnica utilizada la entrevista y el instrumento el guion de entrevista de 14 preguntas a 20 docentes de la institución de género femenino y género masculino. Como resultado se identificaron 6 coeficientes de co-ocurrencias cuyos valores fueron de 0-89, 0.79 y 0.58 y para el género masculino 0.67, 0.60 y 0.48; que están asociadas a las cuatro subcategorías previamente planteadas: confianza, presión, apoyo y reconocimiento; confirmándose para dichas subcategorías, que es importante para el clima institucional, así mismo, mejorar las experiencias de los docentes en la institución, sin embargo, hay temas importantes para mejorar como la comunicación entre los docentes ya que por la falta de tiempo no se conlleva mucho este código.

Palabras clave: Reuniones pedagógicas, confianza, apoyo, clima institucional.

Abstract

The general objective of the research presented was to reveal the teaching experiences of the institutional climate by gender in an educational center in Lima, 2024. The study was developed with a basic qualitative approach and was used as an inductive research design, who's the study was an educational center where teachers work who express their experiences regarding the institutional climate, the technique used to be the interview and the instrument the interview script of 14 questions with 20 female and male teachers from the institution. As a result, 6 co-occurrence coefficients were identified whose values were 0-89, 0.79 and 0.58 and for the male gender 0.67, 0.60 and 0.48; that are associated with the four subcategories previously raised: trust, pressure, support and recognition; confirming for these subcategories, that it is important for the institutional climate, likewise, to improve the experiences of teachers in the institution, however, there are important issues to improve such as communication between teachers since due to lack of time it is not entailed. this code a lot.

Keywords: Pedagogical meetings, trust, support, institutional climate.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional se percibe como el entorno en donde los colaboradores o trabajadores se desenvuelven profesionalmente en su labor diaria, es un aspecto muy importante para mantener la salud del trabajador, además de crear una satisfacción por su trabajo; las empresas en el mundo están prácticamente obligadas a que en sus ambientes de trabajo manejen un agradable clima institucional.

Se define como el trabajo en equipo, un trabajo en conjunto que va orientado a lograr las metas de la entidad, a través del apoyo entre todo el personal y manteniendo logros personales y profesionales.

En el contexto internacional, según Maraza et al., (2022) el ambiente institucional debe ser el adecuado para su desarrollo en ámbitos como la integración y un buen ambiente laboral entre los colaboradores, en donde los valores resalten con sus colegas, la ayuda mutua, el apoyo para alcanzar los objetivos en común, etc.

Es muy importante que en toda organización exista el compañerismo, el compartir entre colaboradores, resaltar las habilidades, cualidades de cada trabajador y observar cómo complementarlas con las habilidades de otro para mantener un buen clima institucional en las áreas de la empresa.

Según Maraza et al., (2022) indicó que el entorno de la organización es parte del éxito y un medio para garantizar un ambiente grato y agradable para su crecimiento, muchas organizaciones han adoptado este enfoque como un medio para evaluar su progreso en función de criterios clave.

Es parte importante el entorno de las organizaciones para mantener un buen clima institucional, se debe mantener la armonía y el ambiente agradable en los ambientes de la organización, actualmente en el mundo una de las compañías más grandes del mundo aplica este método de mantener un buen clima institucional como Google, esta organización pone como principal motivación para sus trabajadores el mantenimiento del buen clima institucional, dando tiempo para interrelacionarse.

Las relaciones dentro de una organización pueden llevar a situaciones inconsistentes y de confrontación debido a una variedad de factores, incluyendo una mala comunicación, falta de diálogo y escucha activa, liderazgo y otros (Esquivel, 2020).

En la actualidad Hernandez, (2018) y Both, (2024). Indicaron que se está viviendo una era de insatisfacción laboral por diferentes causales en el clima organizacional, sobrecarga laboral, las personas mencionan sentirse con pocas ganas de asistir a su centro de labores, al llegar a enseñar a los alumnos conviviendo con diferentes tipos de comportamientos, el 60% de los docentes entre hombre y mujeres en el mundo tienen problemas con sus alumnos por el mal comportamiento de estos mismos, el 90% de los 60% acaban teniendo problemas de salud y acudiendo a centros médicos por enfermedades causadas por el estrés, el 41% expresa insatisfacción con sus beneficios.

Se ve reflejado que en los centros de labores no existe un clima institucional adecuado para el apoyo o el cómo sobrellevar los diferentes casos de sus alumnos, además que no existe el compañerismo entre docentes ni el compartir en las instituciones.

En el contexto nacional, Rugel et al., (2023), un estudio realizado en Perú demostró que el ambiente laboral influye en el perfil del colaborador, la manera que este perciba el ambiente de su centro de labores, le dará la satisfacción, el clima institucional en el Perú se puede notar que no existe un buen ambiente para comenzar con la infraestructura, además las relaciones entre docentes son regular, la mayoría de los docentes del país no sociabilizan con sus demás colegas, la mayoría de centros de institución educativa en el Perú refieren problemas entre docentes ya sea por cooperación en eventos de la institución o acuerdos generales con los padres, esto surge mayormente en las reuniones, festivales, días de asambleas, etc.; se observa un clima muy poco agradable en cuanto al compañerismo o amistad dentro de la institución entre docentes (MINEDU. 2023; Choque et al., 2015).

En el contexto local, en una institución educativa, los docentes conllevan su vida a diario con responsabilidad y eficiencia, pero no existe una relación

laboral con sus colegas, dentro de la institución no hay reuniones amicales y la mayoría no conoce quienes son los que laboran dentro de la institución, esto se pudo evidenciar observando principalmente en las asambleas que se lleva a cabo mensualmente entre profesores, hubo casos en donde los docentes pedían información al director para poder contar con apoyo de una colega en una mejora de enseñanza, pero fue rechazada ya que el maestro no tenía la confianza suficiente, no había un vínculo de amistad en la que le hiciera confiar para seguir con el programa, otro suceso ocurrido hubo problemas entre profesores por utilizar las áreas en donde querían hacer ejercicios, se generó un conflicto por la mala comunicación y resiliencia entre colaboradores, se ha hecho intentos de reunir a los docentes para que pueden interrelacionarse y así tener una mejor convivencia entre los colegas, además de organizarse entre todos para llevar a cabo mejoras para la institución, pero se truncó por el tiempo de los maestros, todo ello involucra la forma de convivencia de los profesores.

Por todo ello, con la información obtenida es muy importante mantener un buen clima institucional para los trabajadores como para la organización, por ello resulta la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo público de Lima, 2024? Como problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿Cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca de la confianza institucional por género en un centro educativo público de Lima, 2024?; ¿Cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca de la presión institucional por género en un centro educativo público de Lima, 2024?, ¿Cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca del apoyo institucional por género en un centro educativo pública de Lima, 2024? y por último ¿Cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca del reconocimiento institucional por género en un centro educativo pública de Lima, 2024?.

Como justificación teórica según Emeren (2020) indicó que el contexto de un proyecto de investigación, la justificación teórica implica la exposición y argumentación de los marcos teóricos existentes que respaldan la relevancia

y pertinencia del tema de estudio, este estudio conlleva concepto sobre la variable de estudio por el teórico Aguirre Trejo (2022); quien enfatiza en la importancia de mantener un agradable clima institucional para la mejora de los docentes, administradores, etc.; en cuanto a la justificación metodológica, se usó la guía de entrevistas hacia los docentes de un centro educativo para conocer sus experiencias y poder estudiarlas a profundidad obteniendo resultados mostrados en la parte de anexos de este estudio, la justificación social del estudio es servir para futuras investigaciones sobre el clima institucional, que sirva para la mejora en diferentes centros educativos y conocer las experiencias de los docentes ya sean buenas o malas.

Se preciso el objetivo general: revelar cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024. Como objetivos específicos, revelar cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca de la confianza institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024; revelar cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca de la presión institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024; revelar cuáles son las diferencias en las experiencias de los docentes acerca del apoyo institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024 y como último objetivo específico, revelar cuáles diferencias en las experiencias de los docentes acerca del reconocimiento institucional por género en un centro educativo de Lima, 2024.

En lo internacional según Kim et al., (2024), realizó un estudio tipo básico cualitativo, este estudio desarrolló un modelo de mediación moderada del clima organizacional innovador y lo probó utilizando un diseño de tres niveles con desfases en el tiempo con una muestra de 93 organizaciones, 269 grupos de trabajo y 1146 empleados, en conclusión los resultados muestran que el clima innovador organizacional está positiva e indirectamente relacionado con los comportamientos innovadores de los empleados a través de la regulación proactiva de objetivos de los gerentes.

Así mismo, Barría et al., (2021), realizó un estudio cualitativo, el ambiente laboral es una variable básica en las entidades, el objetivo de este estudio el

desarrollo de una nueva medición del ambiente laboral subjetivo (ECALS) para el contexto chileno, como conclusión, se señala que el nuevo instrumento de medición cuenta con características psicométricas apropiadas, lo que garantiza una evaluación confiable y válida del ambiente laboral en el contexto específico de Chile.

Iglesias, et al., (2020). Realizó un estudio cualitativo, como principal objetivo, se lleva a cabo un análisis de la investigación científica acerca del clima organizacional, metodología empleada fue a través de entrevista en una entidad pública, en conclusión, los estudios de ambiente laboral muestran la eficacia de la gestión de esta misma, así mismo, evidencia de que influye en la satisfacción de los usuarios.

Naser et al., (2018). Realizó un estudio tipo básico cualitativo, el objetivo fue elaborar un modelo conceptual para demostrar su relación de ambas variables, en los resultados sus pruebas estadísticas realizadas en un estudio de modelado de ecuaciones estructurales señalaron que tanto el ambiente organizacional como el deber de los trabajadores tienen dominio positivo en la cabida de restauración del servicio.

Díaz, & Carrasco, (2018). en un estudio básico cualitativo, en este estudio se revisó el clima institucional y riesgos psicosociales, la manera como inciden en el bienestar general de una organización, en los resultados se asocian ambas variables, en conclusión, la escasa y reciente literatura encontrada que vincula algunas dimensiones del riesgo psicosocial, la falta de claridad del puesto y las exigencias, afectan negativamente.

Para antecedentes nacionales se tomó a Lezcano et al., (2019), un estudio de tipo cualitativo, observacional, el objetivo primordial fue analizar el clima organizacional cualitativo y diagnosticar los factores que influyen en la variable estudiada, como resultado se puede deducir que los cinco factores seleccionados para este estudio tienen mucha incidencia en el clima institucional sobre el personal y que puede cambiar los comportamientos de estos mismos.

Lozano, (2019). En una investigación realizado de tipo cualitativo de estudio de caso, utilizando documentación actualizada y otras fuentes

confiables, como principal objetivo fue describir cómo se presenta la variable principal a la secundaria, como resultados a través de triangulación de datos que notan que la empresa está dedicando más esfuerzo en potenciar a cada individuo desde su posición, fomentando la generación de ideas creativas e innovadoras, involucrándose en la toma de decisiones y manteniéndolos informados oportunamente.

Huaynate, y Quispe, (2019). Un estudio cualitativo se utilizó el método de análogo; su principal objetivo fue determinar el clima institucional, a través de una guía de entrevista a la población, como resultado de 19 colaboradores de la institución, el 57,9% el clima institucional en comunicación es regular; 42,1% en el nivel alto; cero en nivel muy bajo, bajo, significa que la mayoría de los docentes, sienten que la comunicación funciona equilibradamente en dicha institución.

Pesaque, (2016). Un estudio cualitativo de tipo exploratorio descriptivo, el objetivo principal fue identificar las percepciones de los trabajadores sobre los indicadores de agotamiento y el clima laboral: un entorno desorganizado y desestructurado conduce a cargas de trabajo, así mismo, sobrecargas por la tarea o responsabilidades dentro de la institución, generando así mismo un ambiente laboral desagradable.

Gamarra, (2014). Un estudio cualitativo, metodología empleada fue la entrevista, su principal objetivo fue analizar las percepciones sobre el ambiente laboral en una institución educativa estatal; obteniendo como resultado demuestran la presencia de confianza, la cual es un elemento crucial y sólido para la institución, promoviendo así un ambiente laboral adecuado tanto en la organización como en el entorno educativo.

Con la el propósito de entender en teoría sobre el clima institucional de un experto en interrelación García et al., (2020) El clima institucional se refiere al ambiente global y la cultura que caracteriza a una organización en particular, impactando en la forma en que sus miembros se relacionan, trabajan juntos y contribuyen al logro de los objetivos comunes, así mismo, según Guerra et al., (2022) mencionaron que el clima institucional se refiere a las condiciones sociales, comunicacionales y psicológicas que influyen en cómo los docentes

perciben y se involucran con la organización a diario, abarca factores como el trabajo en equipo, la creación de consenso y las relaciones humanas positivas, el clima institucional refleja colaboradores ven y contribuyen a su entorno general.

Según Trejo, (2022) mencionó que el clima institucional se surge de la cooperación de los integrantes de un grupo de trabajo desarrollando conjuntamente habilidades tanto personales como emocionales que contribuirán al avance de la entidad para alcanzar las metas establecidas.

Según Lucas et al., (2023) refirió que son varios los factores se consideran importantes en cualquier organización que afectan el ambiente de trabajo, la percepción de los empleados sobre el entorno en el que trabajan está ciertamente relacionada con esta confianza, estabilidad, trabajo en equipo, donde por supuesto este resultado afectará a la entidad.

Según Sotelo & Figueroa (2017) indica que clima institucional descrito por sus integrantes, en este sentido, la informalidad de los directivos y los elementos dentro de la organización, estos factores influyen en las actitudes, creencias, valores y motivaciones de los trabajadores de la entidad.

Según Calcina & Calcina (2023) refirió que el entorno institucional, también conocido como clima de trabajo, ambiente de trabajo o ambiente de la institución es muy importante, es lo que buscan las organizaciones competitivas lograr una mayor eficiencia y mejorar los servicios se prestan como parte de una estrategia interna.

La cultura y el entorno generales dentro de una institución, abarca los valores, actitudes y desempeños que caracterizan la experiencia colectiva de los individuos dentro de ese entorno, el clima institucional juega un papel crucial en la configuración de diversos aspectos de la vida organizacional y puede impactar significativamente los resultados y experiencias de sus miembros, un clima institucional positivo fomenta altos niveles de moral y compromiso de los empleados, cuando las personas se sienten valoradas, apoyadas y respetadas dentro de su contexto organizacional, es más probable que estén motivadas, productivas y comprometidas con su trabajo (Méndez et al., 2023).

Clima institucional positivo; La Dra. Seashore (2012), es una autora reconocida que ha investigado y escrito extensamente sobre el impacto del clima institucional en el éxito de los estudiantes, ella enfatiza la importancia de un clima institucional positivo y de apoyo para fomentar el rendimiento académico y el bienestar general entre los estudiantes.

El estilo de liderazgo de los administradores desarrolla una función fundamental en la formación del ambiente institucional, los líderes eficaces que son transparentes, comunicativos y solidarios tienden a crear un ambiente positivo e inclusivo dentro de la institución, las instituciones que priorizan la diversidad y la inclusión tienden a tener un clima institucional más positivo, aceptar la diversidad, promover la equidad y fomentar un sentido de pertenencia para todos los miembros de la comunidad mejora la moral y el bienestar general.

Schein (2019); es un reconocido psicólogo organizacional que introdujo el concepto de cultura organizacional, destaca un ambiente laboral positivo para fomentar un entorno laboral que promueva la salud y la eficiencia, un clima institucional positivo promueve el compromiso y la satisfacción organizacional general de los empleados.

Un clima organizacional positivo, también conocido como buen clima institucional es para el bienestar general de una institución. Se refiere a la atmósfera o entorno predominante dentro de una organización que mejora las actitudes y el desempeño de sus miembros, un clima organizacional saludable fomenta la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados y, en última instancia, contribuye a alcanzar las metas de la organización.

Los canales de comunicación abiertos y eficaces son esenciales para mantener un clima positivo, la comunicación clara ayuda a reducir los malentendidos, resolver conflictos de la organización, un clima institucional positivo se ha relacionado con niveles más altos de participación, satisfacción, tasas de retención de los estudiantes. Cuando los estudiantes se sienten apoyados, valorados e incluidos en su entorno educativo, es más probable que prosperen académica y personalmente.

Se tiene las Subcategorías: Confianza institucional: Hall (2018) define la confianza institucional como la creencia en la integridad y competencia de una institución para cumplir con sus responsabilidades y obligaciones hacia sus partes interesadas.

La institución debe de mantener la confianza institucional con todos sus colaboradores para que estos sientan la relación entre ellos mismos, así como con la organización, esto es de mucha ayuda para mantener un buen ambiente colaborativo y participativo. La confianza es fundamental para crear un clima organizacional positivo, cuando los empleados confían en sus líderes y colegas, logrará que se sientan seguros, compartan ideas abiertamente y trabajen para lograr objetivos comunes.

Presión Institucional: Ginter (2019) describe la presión institucional como las fuerzas externas que influyen en el comportamiento de una institución y pueden ser tanto coercitivas como normativas. Se describe la presión institucional que puede venir por alguna de las dos formas o ambas, lo normativo o coercitivas, en lo normativo es la presión por cumplir con todo el protocolo para seguir laborando en la institución y a veces esos requisitos son muy exigentes para algunos trabajadores de la institución lo que le causa presión encima de la carga laboral.

Apoyo institucional: Kraimer (2020) define el apoyo institucional como el respaldo tangible o intangible que una institución proporciona a sus miembros para facilitar su desempeño y bienestar. El apoyo institucional viene de parte del compañerismo o por los jefes inmediatos para aliviar la carga laboral o permisos justificados brindando la confianza y la amabilidad de parte del entendimiento para poder contar la muestra de apoyo entre los colaboradores, en el futuro provocando esto un ambiente de protección o de comprensión de la institución hacia sus colaboradores.

Invertir en el desarrollo de los empleados, oportunidades de tutoría e iniciativas demuestra el compromiso de apoyar a los miembros de la entidad en su crecimiento profesional, esto fomenta un clima positivo al mostrar que la organización valora el aprendizaje y desarrollo continuo de sus empleados (Oliver et al., 2021).

Reconocimiento Institucional: Wenzel (2018) conceptualiza el reconocimiento institucional como la validación pública de los logros y contribuciones de una institución por parte de sus pares o partes interesadas. Es importante resaltar el compromiso de los colaboradores con la institución para brindarle un homenaje a su arduo esfuerzo y reconocer los logros personales como profesionales a cada uno, además de servir como ejemplos para futuros trabajadores que se unan a la institución y sirvan de inspiración o motivación institucional, reconocer las contribuciones de los empleados y mostrar aprecio por sus esfuerzos son aspectos cruciales de un clima organizacional positivo.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación: Según Piza Burgos et al., (2019) indicó que una investigación básica enfoque cualitativa implica estudiar y analizar datos descriptivos como palabras escritas o habladas y comportamientos observables para comprender el significado detrás de los fenómenos sociales. El análisis cualitativo no se basa en métodos matemáticos, sino que enfatiza el estudio intensivo de casos y muestras limitados. Este estudio es de enfoque cualitativo, descriptivo, ya que se busca analizar en los docentes las experiencias del clima institucional, es aplicada ya que se empleó conceptos y estudió las experiencias vividas de los docentes.

Según Guachalla & Edgar (2023) menciona que estudio básico, su objetivo principal es contribuir al cuerpo intelectual de conocimientos y generalizar teorías en una rama del saber, este tipo de investigación busca generar datos que confirmen o refuten la tesis inicial del estudio, sentando así las bases para futuras aplicaciones y desarrollos.

Diseño o método de investigación: Es un estudio de caso intrínseco, según García & Sánchez (2020) refirió que un caso intrínseco se refiere a un estudio detallado y profundo de una instancia específica, que es de interés particular debido a sus características únicas o excepcionales, la atención se centra en comprender a fondo esta instancia en su propio contexto, en lugar de compararla con otras, este tipo de caso es estudiado no solo por lo que puede revelar sobre situaciones más generales, sino principalmente por su valor propio e inherente.

Categorías: Beigel et al., (2019) mencionó que la categorización en la investigación científica es crucial porque permite organizar y clasificar datos o fenómenos en grupos significativos, esto facilita el análisis, la comparación y la interpretación de la información, ayudando a identificar patrones, relaciones y diferencias, además, la categorización proporciona un marco estructurado que mejora la claridad y precisión de los resultados, y contribuye al desarrollo de teorías y modelos más robustos, a partir de este concepto, para el estudio la categoría a estudiar es experiencias docentes sobre el clima institucional, García et al., (2020), quienes refirieron que un buen clima institucional ayuda

mucho a que la organización pueda alcanzar sus objetivos propuestos, en base a estos conceptos se identificó las subcategorías que se aprecian en la siguiente tabla:

Tabla 1.

| Categoría | Subcategorías |
|--|----------------------|
| Experiencias docentes sobre el clima institucional | Confianza |
| | Presión |
| | Apoyo |
| | Reconocimiento |

Categorías y subcategorías Nota. García et al., (2020)

Escenario de estudio: El trabajo de estudio que se presentó, se realizó en una institución pública, que tiene como misión educar a los jóvenes del país, brindarles una educación de calidad y enseñanza adecuada para lograr el desarrollo en la comunidad, sociedad; esta institución cuenta con docentes quienes son los responsables de brindar las enseñanzas, para la recopilación de datos se realizará dentro de la institución educativa en las áreas donde suelen tomar descansos o hora de refrigerio; fuera de los salones en donde dan clases, ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, Lima.

Población y muestra: Los participantes son muy importantes para los resultados de la investigación, Zambrana et al., (2020) los participantes de la investigación son los grupos que forman parte de un estudio, proporcionando los datos o experiencias, la selección cuidadosa y ética de estos participantes es fundamental, ya que su diversidad, características y número pueden influir significativamente en la validez del estudio, para el presente estudio se ha tenido en cuenta a 20 participantes que son docentes de la institución educativa pública. Para la selección de personas, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional, los criterios de inclusión abarcaron a los docentes que laboran en la institución educativa pública ubicada en San Juan de Miraflores, ya que estos se encargan de convivir a diario y percibir el clima institucional con los demás colegas de la institución.

Tabla 2: Cantidad de participantes en la investigación

| Cargo | entrevistados |
|--------------|----------------------|
| Docentes | 20 |
| Total | 20 |

Nota. Elaboración propia. Zambrana et al., (2020)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos Según Alegre (2022) la técnica se refiere al enfoque o procedimiento aplicado, como encuestas, entrevistas u observación, mientras que el instrumento es la herramienta concreta empleada, como cuestionarios, grabadoras o formularios de observación, la elección adecuada de estos elementos es crucial para asegurar la precisión, consistencia y validez de los datos recolectados.

En este estudio se utilizó la técnica de la entrevista para recolectar los datos estadísticos, asimismo, se utilizó un guion de preguntas como instrumento para la entrevista, este guion incluye preguntas abiertas y neutrales, directamente relacionadas con los códigos de cada una de las subcategorías, además, fue validado por un experto en el tema.

Procedimiento: Como primer paso, con base en marco teórico y las subcategorías se elaborará la matriz de categorización, después se hizo el guion de entrevista basada en los códigos de las subcategorías; como segundo paso, se realizarán entrevistas presenciales a los participantes seleccionados y finalmente, los datos obtenidos se procesarán utilizando el programa ATLAS. Ti 9, empleado en investigaciones cualitativas, corroborados por otros investigadores, esto implica que los datos y la interpretación de los mismos sean claros y transparentes, permitiendo que otros puedan revisar y validar los hallazgos de manera independiente.

Se aseguró la credibilidad mediante que se validó el instrumento de recolección de datos y el registro completo de la información, además, se aplicaron criterios de auditabilidad y aplicabilidad, ya que toda la investigación se documentó detalladamente y los resultados se presentaron de manera clara y coherente, este estudio también puede servir como base para futuras investigaciones.

Método de análisis de datos: Sánchez et al., (2021) el método de análisis de datos se refiere al proceso sistemático utilizado para examinar, organizar y comprender la información recopilada en un estudio, esto implica la aplicación de técnicas específicas, como la codificación, categorización o estadística, con el fin de identificar patrones, tendencias o relaciones dentro de los datos, el método de análisis es crucial para obtener conclusiones significativas y respaldadas por evidencia obtenidos en la investigación, en el procesamiento de datos de la investigación, se sigue el siguiente método práctico: Codificación de los textos, la información se codificó siguiendo una lógica deductiva e inductiva basada en la lectura y análisis de los textos. Determinación del coeficiente de concurrencias, se identificaron los códigos que aparecen con mayor frecuencia o presentaron una alta repetición. Categorización, en esta etapa se validaron las categorías propuestas previamente o se pueden descubrir nuevas categorías.

Aspectos éticos: Valderrama (2021) La ética en la investigación abarca un conjunto de reglas y valores que dirigen la conducta ética de los investigadores en cada fase del proceso investigativo. Esto implica el respeto por la dignidad y los derechos de los sujetos participantes, la integridad en la recolección y análisis de datos, la transparencia en la presentación de los resultados, y la responsabilidad hacia la sociedad y la comunidad científica.

Espinoza y Calva (2020) la ética se refiere a los principios y normas que orientan el comportamiento humano hacia lo correcto, justo y moralmente aceptable. Implica tomar decisiones y acciones que respeten la dignidad y los derechos de los demás, así como el bienestar de la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, en este trabajo se han considerado tres aspectos para garantizar la integridad ética: en primer lugar, se informará a los participantes sobre el propósito y el método del estudio mediante un consentimiento informado, el cual fue firmado como muestra de acuerdo; en segundo lugar, se destacó la originalidad del trabajo, ya que el porcentaje de similitud reveló un 11%, que está dentro de los límites establecidos; finalmente, se aseguró la credibilidad del instrumento de recolección de datos, que fue validado el guion de preguntas a través de la revisión de un experto externo.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

Tabla de resultados de enraizamiento y densidad del género femenino

| Código | Enraizamiento | Densidad |
|----------------------|---------------|----------|
| apoyo personal | 43 | 1 |
| tareas documentarias | 36 | 5 |
| felicitaciones | 35 | 9 |
| reconocimiento | 33 | 4 |
| confianza | 27 | 6 |
| coordinación | 23 | 10 |
| presión | 21 | 3 |
| cordialidad | 14 | 3 |

Tabla 4

Tabla de resultados de enraizamiento y densidad del género masculino

| Código | Enraizamiento | Densidad |
|------------------------|---------------|----------|
| reconocimiento | 23 | 5 |
| coordinación | 22 | 7 |
| compañerismo | 21 | 2 |
| felicitaciones | 17 | 13 |
| comunicación constante | 16 | 11 |
| confianza | 14 | 4 |
| cordialidad | 11 | 2 |

Figura 1.

Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos género femenino

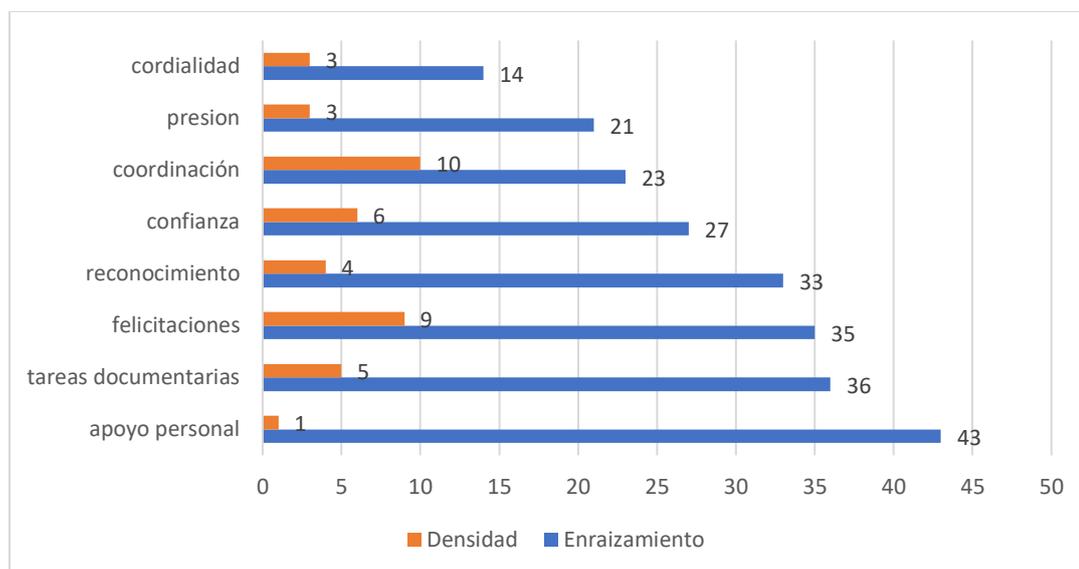
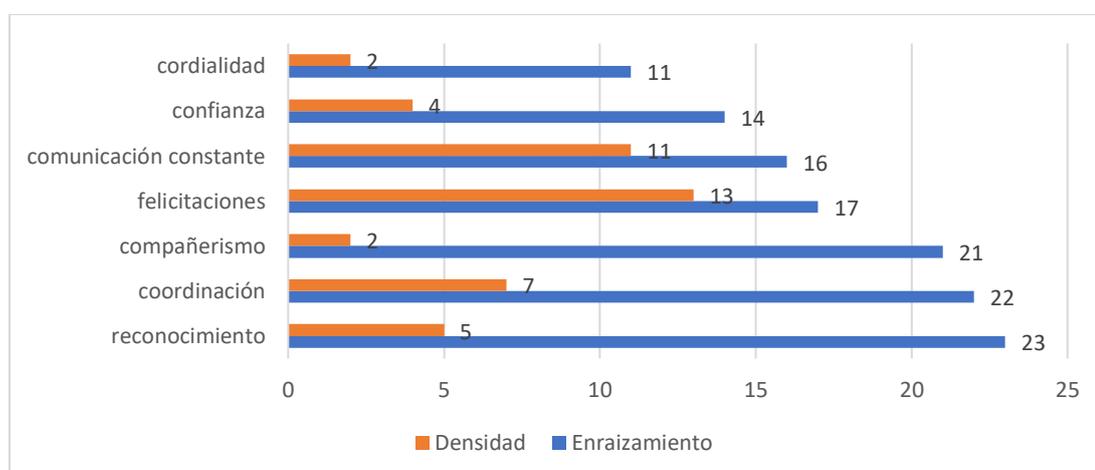


Figura 2.

Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos género masculino



Nota. El análisis descriptivo revela que experiencias en docentes de género femenino generaron un total de 37 códigos, mientras que las experiencias en docentes masculinos 32 códigos. En el primer grupo, los niveles más altos de enraizamiento se encontraron en las siguientes áreas: apoyo personal (43 menciones), tareas documentarias (36 menciones) y felicitaciones (35 menciones). En contraste, en el segundo grupo, las áreas más destacadas fueron reconocimiento (23 menciones), coordinación (22 menciones) y compañerismo (21 menciones). Para una mejor comprensión de los resultados

inferenciales, el gráfico muestra la densidad de códigos. Se observa que coordinación (10) es un factor predominante en las experiencias de los docentes de género femenino, mientras que felicitaciones (13) son más relevantes en las experiencias de docentes de género masculino.

Resultados inferenciales

Tabla 5

Tabla de coeficientes co-ocurrencia en docentes de género femenino

| Códigos co-ocurrentes | Coeficientes |
|-----------------------------------|---------------------|
| Felicitaciones con Reconocimiento | 0.89 |
| Coordinación con Confianza | 0.79 |
| Tareas documentarias con presión | 0.58 |

Tabla 6

Tabla de coeficientes co-ocurrencia en docentes de género masculino

| Códigos co-ocurrentes | Coeficientes |
|--------------------------------------|---------------------|
| Comunicación constante con Confianza | 0.67 |
| Felicitaciones con Reconocimiento | 0.60 |
| Compañerismo con Coordinación | 0.48 |

Nota. En la tabla 6, se pueden apreciar siete (6) códigos co-ocurrentes en total, que tuvieron mayor grado de asociación o densidad con otros códigos nuevos, la mayor concurrencia en género femenino es entre felicitaciones con reconocimiento (0.89), la misma que tiene motivo porque son las experiencias en docentes las cuales no suelen tener a menudo, y estos son importantes para el desarrollo, además de mantener un ambiente agradable dentro de la institución, la segunda coeficiencia con mayor densidad son coordinación con confianza (0.79) y tareas documentarias con presión (0.58); en el género masculino fue entre comunicación constante con confianza (0.67), felicitaciones con reconocimiento (0.60) y compañerismo con coordinación (0.48).

Tabla 7

Tabla de coherencia entre objetivos y conclusiones

| Código | F | M |
|----------------|----------|----------|
| Confianza | 0.79 | 0.67 |
| Presión | 0.58 | 0.23 |
| Apoyo | 0.24 | 0.48 |
| Reconocimiento | 0.89 | 0.6 |

Figura 3.

Tabla de coherencia entre objetivos y conclusiones

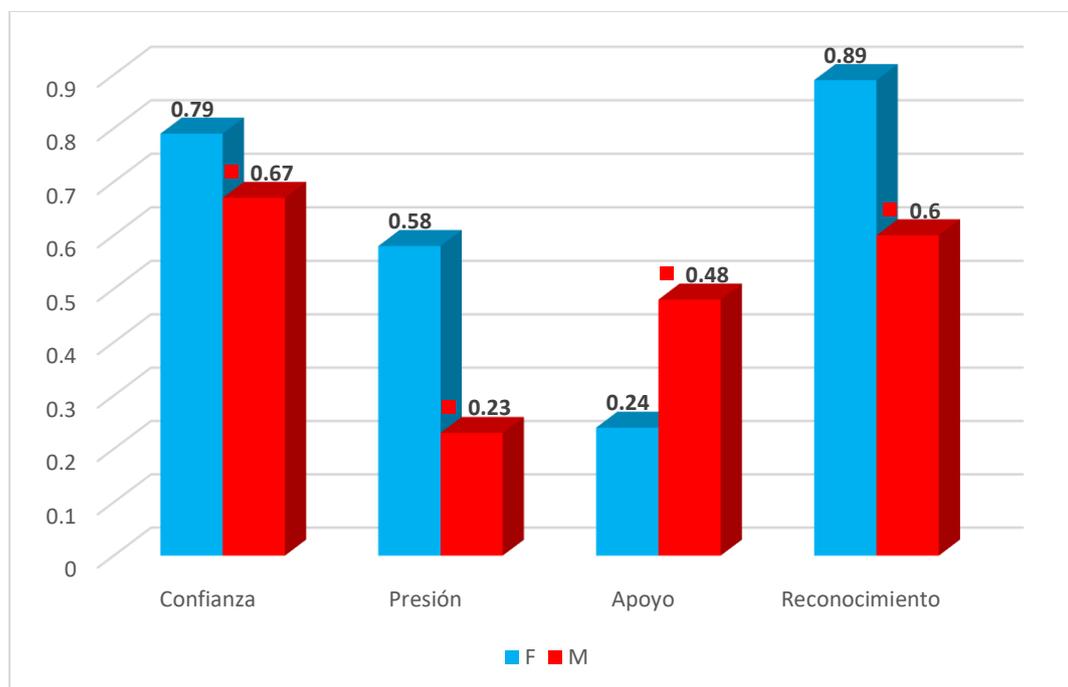
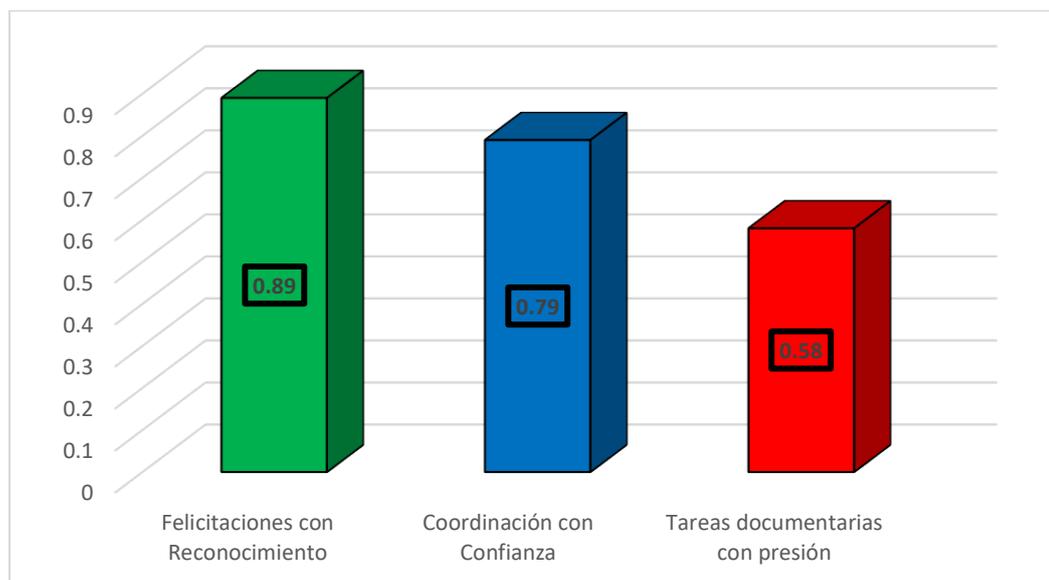


Figura 4.

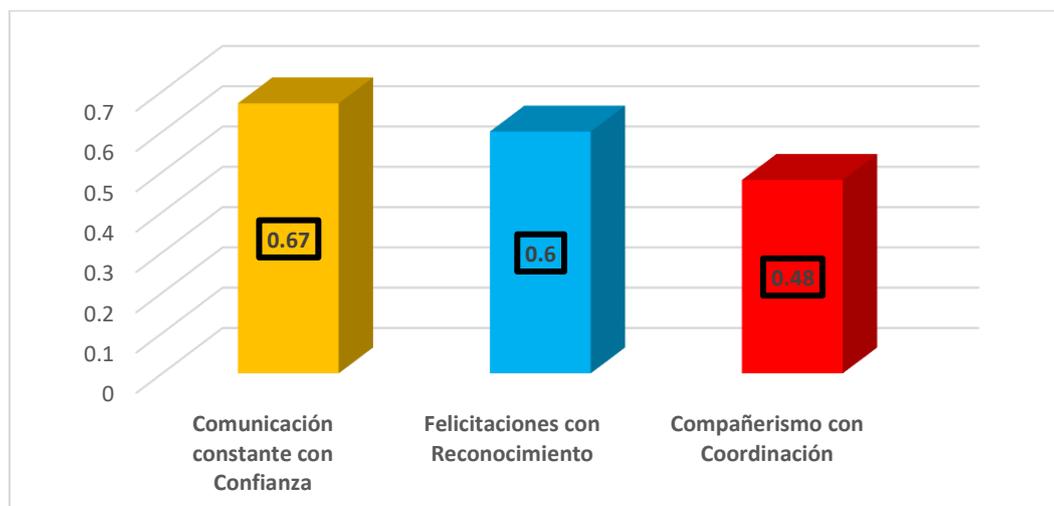
Coeficientes de co-ocurrencia en el género femenino



Nota. Los coeficientes de co-ocurrencia que superaron un valor de 0.40 son tres, con valores de 0.89, 0.79 y 0.58. En el caso de esta investigación, se confirma que las cuatro subcategorías planteadas son relevantes, las concurrencias específicas confirman las siguientes subcategorías: felicitaciones con reconocimiento, indicando que las felicitaciones están fuertemente relacionadas con el reconocimiento, esencial para la coordinación y confianza entre los docentes, que deben de coordinar actividades, documentaciones, así como la revisión de calidad de enseñanza y estar en constante supervisión con presión. La subcategoría tareas documentarias con presión sugiere que los docentes se sienten presionados por que tienen un corto periodo de tiempo para poder realizar sus deberes, trámites documentarios y burocracia extendida, afectando la salud y el desempeño de los docentes.

Figura 5.

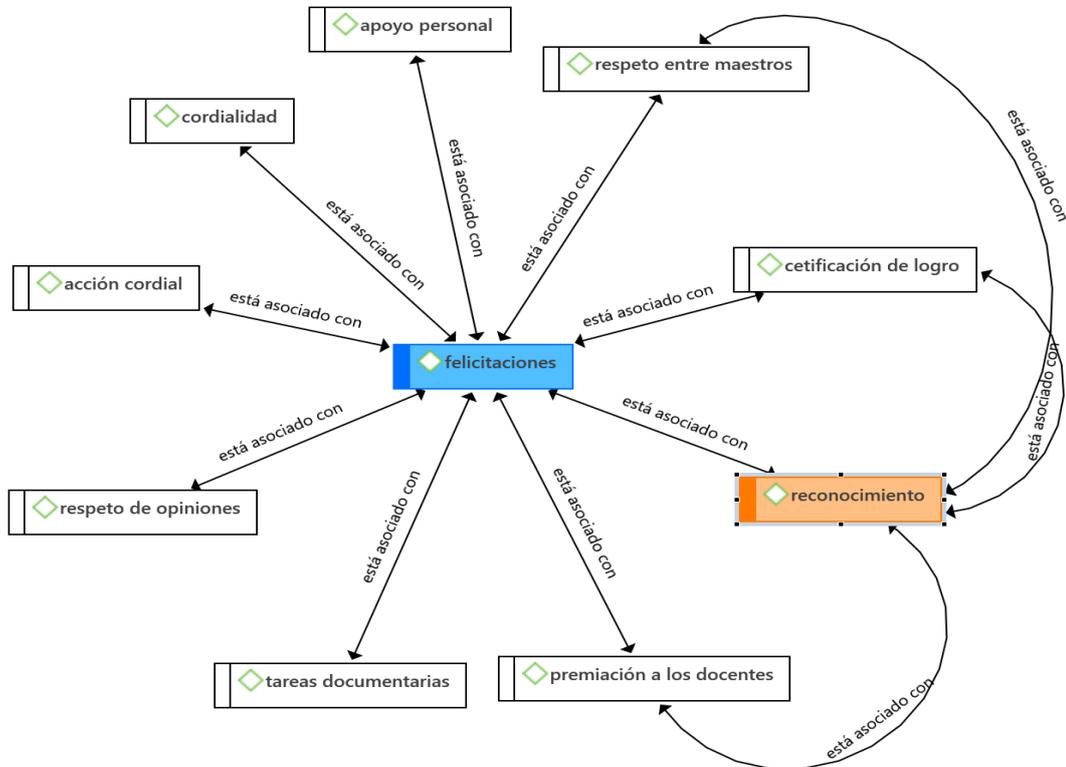
Coeficientes de co-ocurrencia en el género masculino



Nota. Los coeficientes de co-ocurrencia que superaron un valor de 0.40 son tres, con valores de 0.67, 0.60 y 0.48. Para el caso materia de investigación, se advierte que las cuatro subcategorías planteadas han sido confirmadas. Las concurrencias específicas confirman la subcategoría comunicación constante con confianza, esta alta concurrencia indica que la comunicación constante está fuertemente relacionada con confianza. Esto refleja la importancia de reunir a los docentes para compartir o intercambiar experiencias y así tener una mejor relación personal, formando amistades, con ello aumentando el nivel de confianza el uno con el otro fortalecimiento un lazo que podría formarse en el compartir, como la amistad o compañerismo profesional. En cuanto a la subcategoría de felicitaciones con reconocimiento, la significativa concurrencia de estos códigos sugiere que es importante reconocer la labor de los docentes, por el esfuerzo que hacen al llevar enseñanzas y cumplir con todos sus deberes con la institución muy aparte de convivir con alumnos la mayor parte del año; felicitarlos por su labor a través de condecoraciones al terminar el año con óptimo rendimiento, del mismo modo compañerismo con coordinación teniendo un alto coeficiente, demostrando que es muy importante la coordinación entre docentes, con esto se desarrolla el compañerismo, al estar en constante comunicación, dando opiniones, para que quede de la mejor manera el evento a realizarse, intercambiar números para se comience a fortalecer la amistad.

Figura 6.

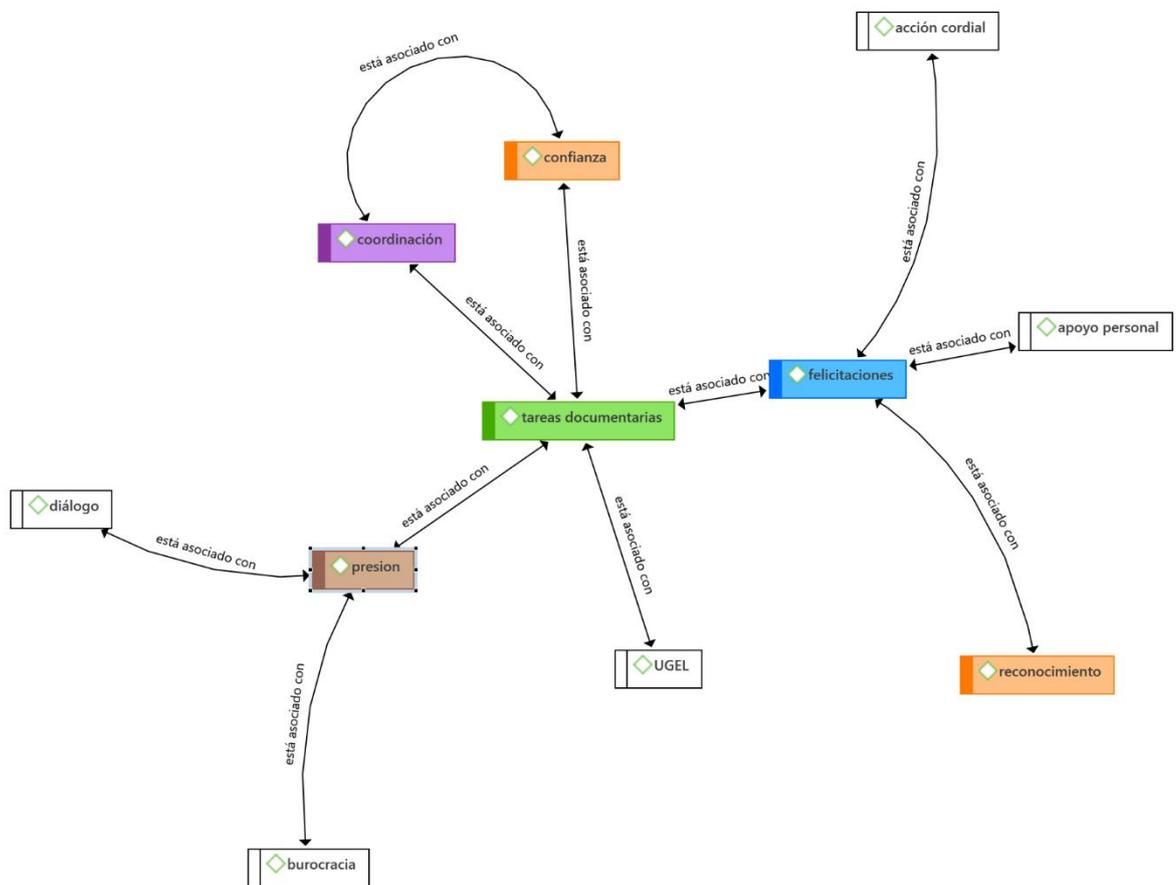
Mapa de redes de los códigos Felicitaciones con Reconocimiento en docentes de género femenino



Nota. La figura muestra la co-ocurrencia mayor (0.89) la cual es Felicitaciones con Reconocimiento, la cual se explica sobre el Clima Institucional para mantener un buen ambiente, se necesita reconocer sus trabajos de los docentes, con la labor que realizan, ellos esperan recibir mínimo unas felicitaciones por parte de la Institución, o algún tipo de Reconocimiento, que este se otorga por el mérito de los docentes de mantener una ejemplar conducta, además de contar o darse tiempo para desarrollar sus labores diarias, convivir con los adolescentes del país que son el futuro y dándole no solo enseñanzas a través de materias, si no también dándoles consejos a todos sus estudiantes para crecer con valores, a la vez se relaciona con otros códigos como salud, logros, rendimiento académico, y todos estos códigos están relacionados con la primera subcategoría, con lo cual se confirma esta subcategoría.

Figura 8.

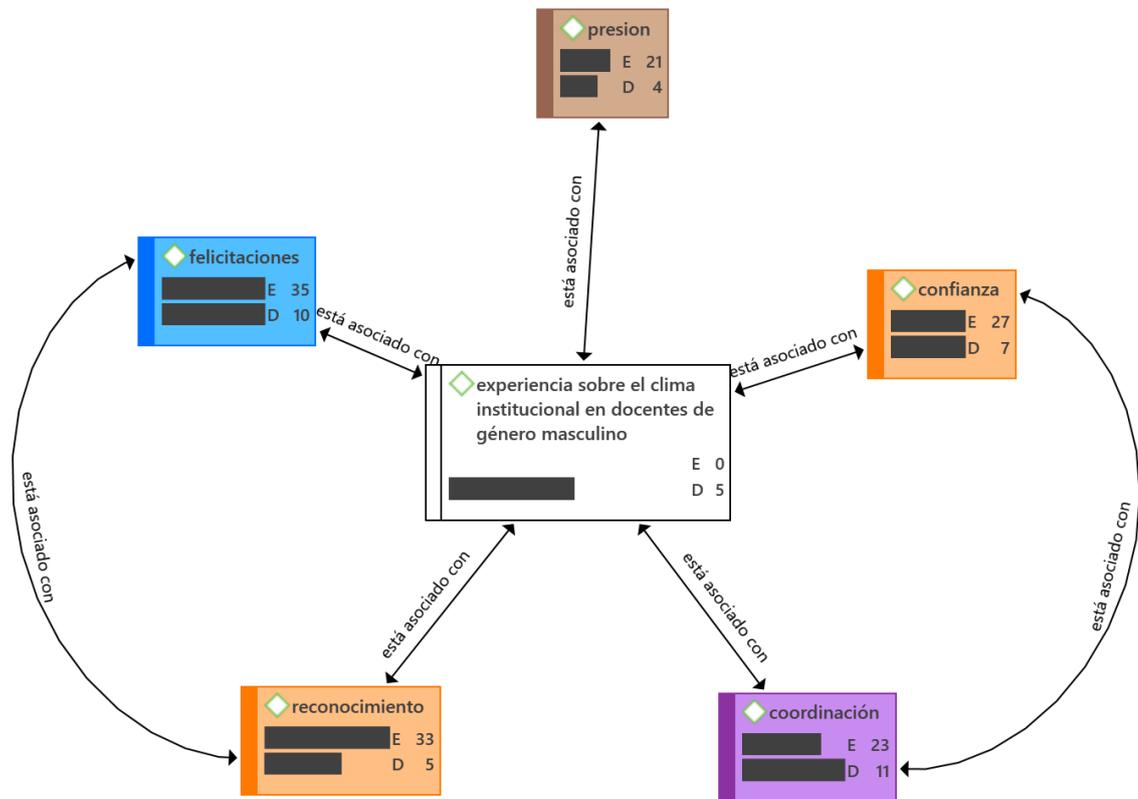
Mapa de redes de los códigos Tareas documentarias con presión en docentes de género femenino



Nota. La figura muestra la asociación entre tareas documentarias con presión (0.58), esto resulta que la subcategoría confianza es primordial para mantener un buen clima institucional, para ellos estos códigos son importantes, las tareas documentarias es parte fundamental en los deberes de los docentes generando una presión sobre ellos para cumplir sin falta en los tiempos determinados, en donde los docentes pocas veces sienten el apoyo por parte de sus compañeros profesionales, estas tareas las manda la UGEL para la mejora en rendimiento y enseñanza dentro de la institución, siendo importante el diálogo para mantener la información a todos por igual, necesitando de una buena coordinación y confianza entre docentes para el desarrollo adecuado.

Figura 9.

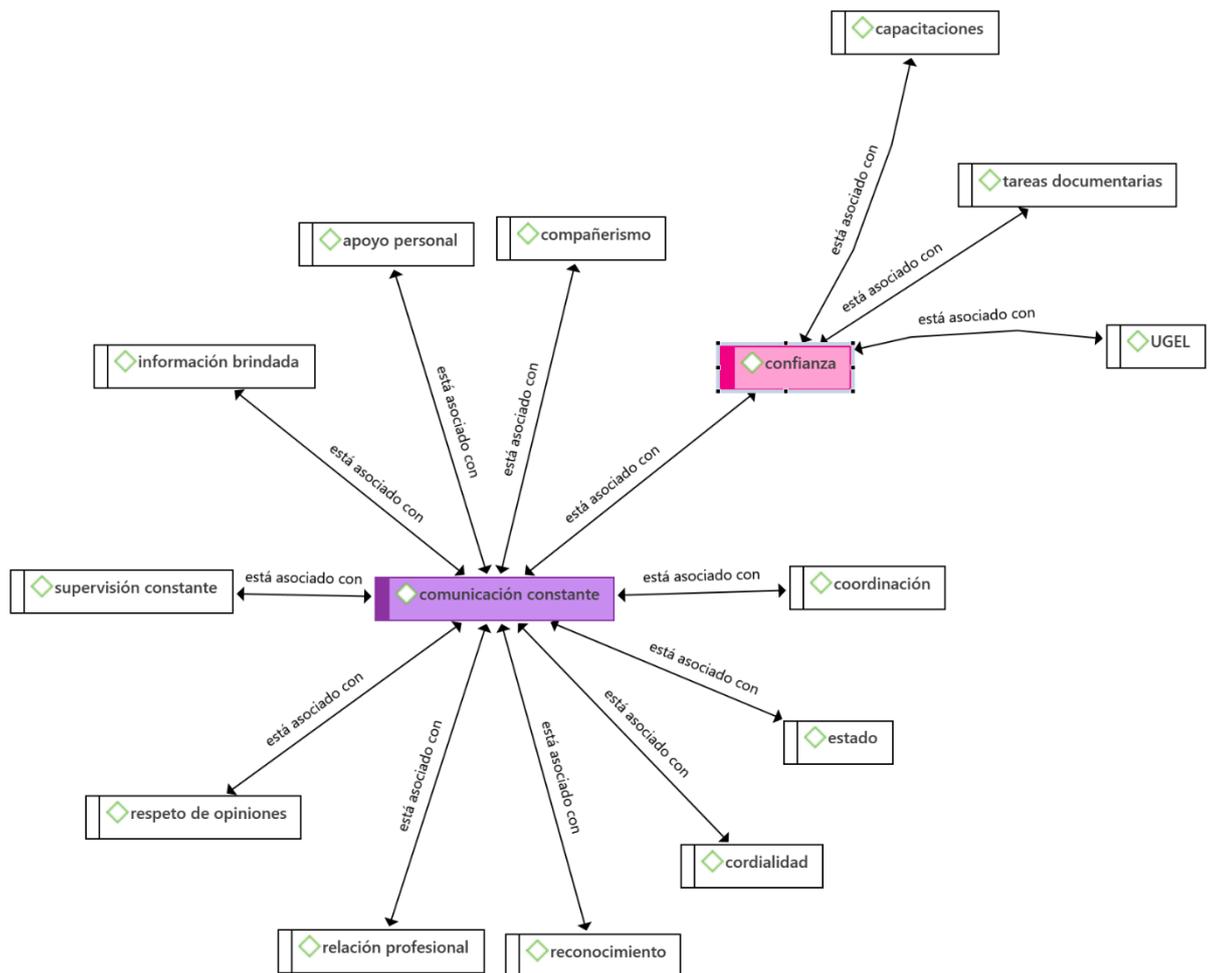
Red del grupo del proceso de la categoría de clima institucional de los docentes de género femenino



Nota. En la figura precedente se evidencia que la categoría de experiencias de docentes del género femenino, tiene mayor grado en felicitaciones (35) objeto de investigación en las experiencias de los docentes de género femenino que realizan sus labores diarias dando clases y teniendo deberes con los alumnos que tienen a cargo, otra sub categoría es el reconocimiento (33). Eso evidencia la importancia que se va evaluar sobre las experiencias de los docentes de género femenino, en cuanto a densidad el de mayor grado es coordinación (11) dado que existe una atención significativa en la coordinación y esto demuestra la importancia para los docentes que es este código, en donde pueden fortalecer la comunicación constante, la unión entre docentes, y apoyo entre ellos; demuestra también que deben incorporarse más reuniones pedagógicas para interrelacionar más a los docentes de diferentes áreas.

Figura 10.

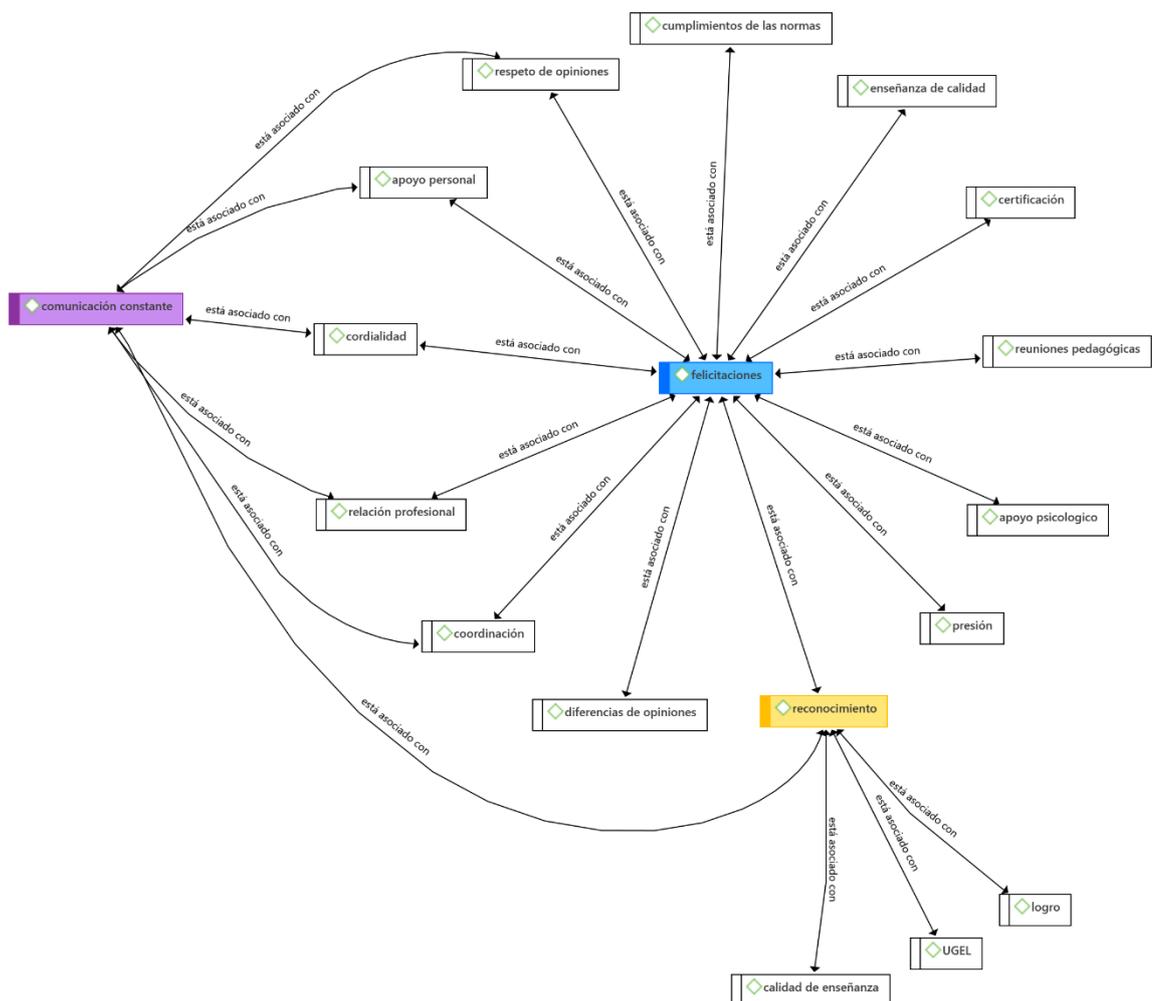
Mapa de redes de los códigos Comunicación constante con confianza en docentes de género masculino



Nota. La figura muestra la asociación entre comunicación constante con confianza (0.67), esto resulta que la subcategoría confianza es primordial para mantener un buen clima institucional, para ellos estos códigos son importantes, la comunicación constante es parte fundamental para fomentar el respeto entre opiniones diferentes, relación profesional entre docentes, cordialidad, que esto debería estar recomendado por el estado a través de programa de fortalecimiento o mejora del clima institucional, todo ello debería tener una supervisión constante midiendo la relación o la implementación.

Figura 11.

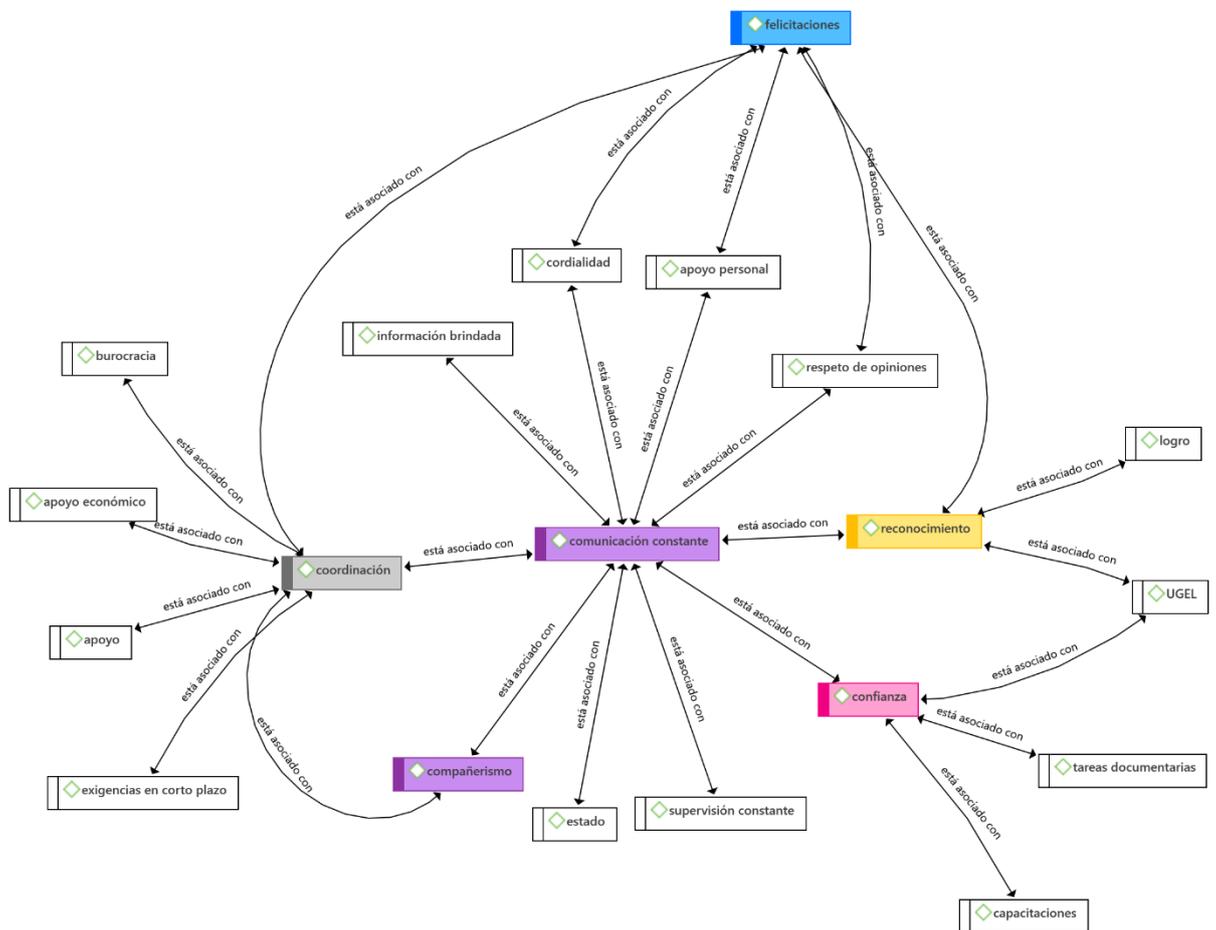
Mapa de redes de las felicitaciones con reconocimiento en docentes de género masculino



Nota. La figura muestra la asociación entre felicitaciones con reconocimiento (0.60), esto resulta que la subcategoría felicitaciones es importante para que los docentes sientan por parte de la UGEL un reconocimiento importante, en donde sientan que valoran su trabajo y su relación profesional, coordinación, cordialidad, apoyo psicológico, reuniones pedagógicas, comunicación constante que a su vez esto se asocia con códigos como apoyo personal y respeto de opiniones, entre otros.

Figura 12.

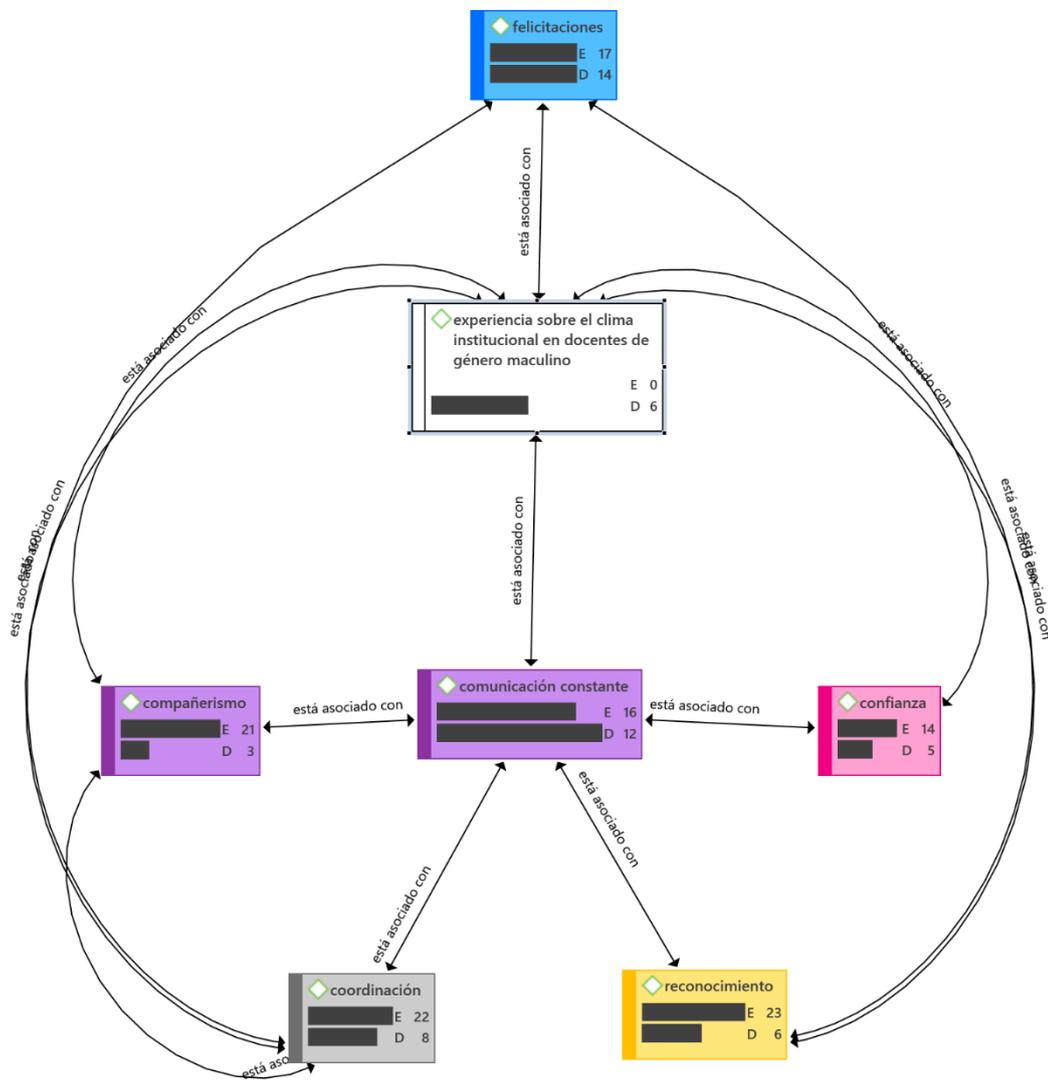
Mapa de redes de compañerismo con coordinación en docentes de género masculino



Nota. La figura muestra la asociación entre compañerismo con coordinación (0.48), esto resulta que la subcategoría compañerismo es importante para que los docentes tengan una coordinación adecuada, sólida, al momento de tener eventos como día del padre o día de la madre debe haber un código asociado importante como lo es la comunicación constante, además la coordinación tiene relación con códigos como apoyo, burocracia, exigencias a corto plazo y apoyo económico.

Figura 13.

Red del grupo del proceso de la categoría de clima institucional de los docentes de género masculino



Nota. En la figura precedente se evidencia que la categoría experiencias del clima institucional en docentes de género masculino en donde tiene grado mayor en reconocimiento (23) objeto de investigación, así como la coordinación (22). Eso evidencia la importancia que se va evaluar sobre las experiencias de los docentes de género masculino, en cuanto a densidad el de mayor grado felicitaciones (14) dado que existe una atención significativa en la coordinación y esto demuestra la importancia para los docentes que es este código, en donde pueden fortalecer la comunicación constante (12), la confianza (5) y el compañerismo (3).

IV. DISCUSIÓN

En comparación con el estudio básico cualitativo, realizado por Kim et al., (2024), que hizo énfasis en un modelo de mediación moderada sobre el clima organizacional en una institución educativa, que sirve para mantener un buen ambiente para los docentes y sus experiencias vividas; en la que concluyó que el clima organizacional está asociado con comportamiento organizacional, una asociación indirecta pero positiva, las cuales se asimilan a los resultados de esta investigación, los cuales han mostrado una alta relación de co-ocurrencia en Felicitaciones con Reconocimiento (0.73); evidenciando que estos códigos son importantes para mantener un buen clima institucional en los docentes a través de sus experiencias, esto fortalece la relación así mismo entre docente e institución, ayuda a que los docentes se sientan reconocidos por su trabajo, así mejorar o mantener su nivel de enseñanza o el desempeño en su trabajo.

Así mismo, con relación en la investigación realizado por Barria et al., (2021), quien desarrolló un estudio cualitativo, en donde desarrolló una medición sobre el clima laboral dentro de una institución chilena, con un instrumento de elaboración propio basado en conceptos y expertos; determinando que para un clima laboral bueno permanente es esencial códigos como la confianza, apoyo y el respeto, en conclusión el nuevo instrumento de medición cuenta con características psicométricas apropiadas, lo que garantiza una evaluación confiable y válida del ambiente laboral midiendo el comportamiento de los docentes, además del reconocimiento; por ello se puede afirmar que existe una similitud con esta investigación en donde Reconocimiento se relaciona con felicitaciones (0.79); siendo importante para mantener un clima institucional agradable para las experiencias de los docentes, además de códigos como la confianza, coordinación, apoyo personal, apoyo psicológico.

Por su parte, con referencia al estudio de Iglesias et al., (2020), en donde se analizó el clima institucional y sus principales razones para mantener un buen ambiente dentro de la institución, se concluyó que para tener un clima laboral de trabajo adecuado se necesita aspectos importantes como el apoyo entre docentes, reconocimiento, conversación asertiva, capacitaciones en

cuanto al desarrollo de documentos administrativos, reuniones pedagógicas entre los docentes para fortalecer la amistad o confianza entre estos mismos, también señala que al tener un buen ambiente entre docentes estos tienen una mejor capacidad de resolver problemas, además de tareas asignadas en un menor tiempo, ya que cuentan con el apoyo y la confianza de los demás docentes que los orientan para así tener un mejor desenvolvimiento.

Con relación a las inferencias obtenidas en este trabajo se pudo afirmar que es muy importante mantener un clima institucional agradable para los docentes, en donde puedan tener buenas experiencias y no malas, para que tengan así mismo un mejor desempeño en su labor; de esto códigos importantes como el reconocimiento, reuniones pedagógicas, son esenciales para mantener una armonía dentro de la institución, además de contar con apoyo por parte de la institución, como en lo económico en momentos difíciles para los docentes, así mismo, apoyo psicológico para llevar consejos a sus estudiantes ya que la convivencia con otras personas es equivalente a escuchar problemas, tener reclamos, etc., lo que provoca una sobrecarga para los docentes, todo ello confirma la similitud, sobre la inferencia con la co-ocurrencia entre Coordinación con Confianza (0.69), lo que guarda correspondencia con el estudio cualitativo anterior.

Con relación a la investigación desarrollada por Naser et al., (2018), en un estudio cualitativo, un análisis sobre los aspectos más importantes en el clima institucional para mejoras en el desarrollo de los docentes, sus pruebas estadísticas realizadas en un estudio de modelado de ecuaciones estructurales señalaron que tanto el ambiente organizacional como el deber de los trabajadores tienen dominio positivo en la cabida de restauración del servicio, en similitud con el estudio en esta investigación en donde se ve co-ocurrencia entre la falta de tiempo con deber de los docentes para cumplir sus responsabilidades; ya que esto es importante para mantener una labor equilibrada y no contar con estrés por parte de los docentes a la hora de hacer sus trabajos de educación, así mismo demostrando con la co-ocurrencia de Coordinación con Confianza (0.69), confirmando la subcategoría, además de enfatizar en que los docentes deben contar con una coordinación entre estos basada en la confianza para realizar las labores como reuniones pedagógicas

en donde se comparta experiencias agradables además de compañía en entre estos para mantener o fortalecer el lazo de amistad y apoyo mutuo por parte de los maestros.

Por otra parte, en comparación con el trabajo de Diaz y Carrasco, (2018), basado en el estudio sobre el clima institucional y los riesgos psicosociales que pueden tener los maestros, concluyeron que la escasa y reciente literatura encontrada que vincula algunas dimensiones del riesgo psicosocial, la falta de claridad del puesto y las exigencias, afectan negativamente; afectando el desempeño de estos mismo, provocando un bajo aprendizaje por parte de los alumnos, esto en similitud con esta investigación, en donde se tiene la co-ocurrencia Apoyo personal con Apoyo psicológico, lo cual resulta importante para la convivencia entre los docentes dentro de la institución, el apoyo psicológico es importante y esta debe ser brindada gratuitamente por la institución en donde labora el docente, ya que el docente tiene que convivir con problemas de sus estudiantes aparte de los suyos, esto conlleva una sobrecarga de trabajo, además de un desgaste mental, provocando un desempeño bajo en sus labores cotidianas.

Así mismo, en comparación con el estudio de Lezcano et al., (2019), en su investigación en donde se buscó analizar el clima organizacional cualitativo y diagnosticar los factores que influyen para mantener un ambiente bueno entre los colaboradores, en conclusión se obtuvo que los factores seleccionados, como el comportamiento, el reconocimiento, la confianza, el apoyo personal, el apoyo psicológico, apoyo económico, para este estudio tienen mucha incidencia en el clima institucional sobre el personal y que puede cambiar los comportamientos de estos mismos. la coordinación, son importantes para esta categoría; así mismo en similitud con los resultados obtenidos en esta investigación como la co-ocurrencia entre felicitaciones con Reconocimiento, Coordinación con Confianza, apoyo personal con apoyo psicológico; teniendo el coeficiente de (0.79, 0.69, 0.43) respectivamente, afirmando la importancia de estos códigos dentro del clima institucional para que los docentes mantengan una experiencia buena dentro de la institución.

Por otra parte, en una investigación de Lozano (2019), sobre el clima institucional, buscando co-ocurrencia del clima institucional con su principales factores que asocian a esta categoría, concluyendo que la empresa está dedicando más esfuerzo en potenciar a cada individuo desde su posición, fomentando la generación de ideas creativas e innovadoras, involucrándose en la toma de decisiones y manteniéndolos informados oportunamente, esto en similitud con el estudio que confirma con una co-ocurrencia de (0.69), entre coordinación y confianza, esta es la confianza que se brinda al docente para que puedan ofrecer ideas nuevas, ideas creativas, que favorezcan a la institución para el crecimiento en la enseñanza y aprendizaje de sus alumnos, además de tener y contar con una buena coordinación entre los mismos maestros, así mismo como entre los docentes y las autoridades de mayor cargo, tanto como el director, esta coordinación es favorable para mantener una conversación fluida y adecuada, llegar a acuerdos en bien de los eventos o estudiantes, todo ello confirma la subcategoría estudiada, siendo relevante para un buen clima institucional.

En comparación con una investigación de Huaynate, y Quispe, (2019), que buscaba analizar el clima institucional a través de entrevistas realizadas a los docentes de la institución, revelando o llegando a la conclusión que el 57,9% el clima institucional en comunicación es regular; 42,1% en el nivel alto; cero en nivel muy bajo, bajo, significa que la mayoría de los docentes, sienten que la comunicación funciona equilibradamente en dicha institución, en similitud con este estudio en donde la co-ocurrencia entre comunicación y confianza aunque no sea la mayor es de (0.18), no siendo mencionada mucho por los docentes entrevistados, pero siendo importante para un clima institucional adecuado, ya que la comunicación es la base para todo trato entre docentes, además de saber la forma de comunicarse, manteniendo el respeto, a través de la comunicación se puede lograr otro código importante mencionado que es la coordinación, para adoptar medidas con el fin de mejorar los resultados dentro de la institución, todo ellos basado en la confianza esto ayuda a mantener un buen ambiente laboral confirmando la subcategoría implementada.

Así mismo, en una investigación de Pesaque, (2016), sobre identificar las percepciones de los trabajadores sobre los indicadores de agotamiento y el clima laboral, todo ello dentro de un marco desordenado y desorganizado, concluyendo que todo ello conduce a cargas de trabajo, así mismo, sobrecargas de tareas o responsabilidades dentro de la institución, generando un ambiente laboral desagradable, por tener la presión de tener que cumplir con todo en un plazo determinado, en similitud con este estudio en donde se obtuvo co-ocurrencia entre apoyo psicológico con apoyo económico, teniendo relación con códigos como la presión en el trabajo, que confirma que es importante para mantener un buen clima laboral dentro de la institución, ya que la presión puede llevar al docente a malos tratos entre compañeros o también a enfermedades que provoquen una delimitada participación en apoyo a los demás colegas de profesión.

Finalmente, respecto a la investigación cualitativa de Gamarra, (2014), en donde el estudio es analizar las percepciones sobre el ambiente laboral en una institución educativa estatal; concluyendo que se demuestran la presencia de confianza, la cual es un elemento crucial y sólido para la institución, promoviendo así un ambiente laboral adecuado tanto en la organización como en el entorno educativo, en similitud con esta investigación en donde la confianza con la coordinación (0.69), están asociados siendo códigos con coeficientes importantes dentro del clima institucional, en donde los docentes deben sentir esa confianza que es esencial para llevar a cabo actividades como trabajos con el fin de mejorar la enseñanza para sus alumnos y hacerlos partícipes de las actividades para su desarrollo personal.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Con relación al objetivo general se concluye que se cumplió toda vez que se observa la diferencia respecto a los coeficientes de co-ocurrencias por género, cuyos valores en el caso de las mujeres fueron de 0.89, en Felicitaciones con Reconocimiento, esto en diferencia con el género masculino que se obtuvo 0.67, en cuanto a la coordinación con confianza en género femenino fue de 0.79 a diferencia del género masculino que se obtuvo un valor de 0.60, así mismo no encontrándose mucha diferencia en tareas documentarias con presión en género femenino se obtuvo un valor de 0.58 y en el género masculino un valor de 0.48 no siento muy alto la diferencia.

Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico en relación a las experiencias de docentes sobre la confianza, se concluye que se cumplió, toda vez que se encontraron diferencias en los coeficientes de co-ocurrencia de los códigos que están asociados con el reconocimiento, que en el caso del género femenino fue de 0.79 y 0.67 en el género masculino.

Tercera conclusión: En referencia al segundo objetivo específico referido a la presión que tienen como experiencia los docentes por género, se concluye que se cumplió, ya que se evidencio un valor en el género femenino de 0.58, esto en diferencia con el género masculino que se obtuvo un valor de 0.23.

Cuarta conclusión: En cuanto al tercer objetivo específico referido al apoyo en la experiencia de los docentes en la institución, se concluye que se cumplió debido a que se obtuvo un valor de 0.24 en género femenino, siendo esto en diferencia al valor obtenido en el género masculino con un valor de 0.48.

Quinta conclusión: Respecto al cuarto objetivo específico referido al reconocimiento como experiencia de los docentes, se concluye que esto se cumplió ya que se obtuvo un valor de 0.89 en el género femenino, en diferencia del género masculino que se obtuvo un valor de 0.60.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: De acuerdo a la primera conclusión se sugiere que en las instituciones educativas se le tome importancia al clima institucional, esta debe ser buena para los docentes para que puedan desempeñarse de manera adecuada, sin presión, una buena comunicación, reconocimiento y que en futuros trabajos se profundice el análisis de la confianza entre los docentes.

Segunda recomendación: En relación a la segunda conclusión sobre la confianza se recomienda hacer reuniones pedagógicas, un compartir en días festivos entre los docentes para que así haya una mayor interacción entre ellos y puedan conversar sobre ellos mismos.

Tercera recomendación: En relación a la tercera conclusión se recomienda que bajen la presión que ejercen sobre los docentes sobre la documentación, trámites que estos realizan para cumplir con las fechas de eventos o tareas, además que se le brinde apoyo a través una comunicación agradable para que no se sienta agotado mentalmente, ni solo.

Cuarta recomendación: En cuanto a la cuarta conclusión se propone que los docentes sientan más apoyo por parte de la institución, tanto en lo económico como en lo psicológico, ya que el estado sobre todo mental es importante hoy en día con tanto estrés y cosas que influyen de mala manera en las personas, agotamiento y delincuencia que se vive, además de siempre tener un apoyo entre colegas, hacer juntas para momentos de emergencias.

Quinta recomendación: Respecto a la quinta conclusión se recomienda que se haga más premios o reconocimientos, a los docentes que estén ya más de 5 años aportando una buena labor a la institución, reconocer sus logros y darle incentivos para motivarlo a continuar con esa buena labor.

REFERENCIAS

- Barría, M. (2018). Rigor científico, ética de las publicaciones y la tentación de las revistas depredadoras. *Investigación y educación en enfermería*, 36 (3), e01. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n3e01>
- Barría, J., Postigo, Á., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Assessing Organizational Climate: *Psychometric properties of the ECALS Scale*. *Anales de psicología*, 37(1), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Beigel, F., Bekerman, F., Algañaraz, V., Baranger, D., Bayle, P., Erreguerena, F., Gallardo, O., Salatino, M., & Salim, R. (2019). Estudio introductorio: ¿Qué significa categorizar? In F. Beigel & F. Bekerman (Eds.), *Culturas evaluativas: Impactos y dilemas del Programa de Incentivos a Docentes-Investigadores en Argentina (1993-2018)* (pp. 17–40). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rksm.5>
- Both, F. (2024). Qué es el clima organizacional y su importancia en el mundo laboral. (2022, diciembre 20). *We Are Both; Both. People & Comms*. <https://www.weareboth.com/que-es-el-clima-organizacional-y-su-importancia-en-el-mundo-laboral/>
- Calcina, Y. (2023). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación. *Redalyc.org*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Choque, R.; Salazar, V.; Quispe, V.; Contreras, H. (2015). Los maestros que el Perú necesita: determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021. *SITEAL*. Lima. Recuperado el 9 de abril de 2024, de <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1752/maestros-peru-necesita-determinacion-deficit-docentes-escuela-basica-peruana-2021>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Esquivel, J. (2020). Pandemia 2020. Algunas consideraciones éticas. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 43(2), 94–98. <https://doi.org/10.35366/92878>
- Gamarra, H. (2014). Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500>
- García, M; Vesga, J; y Gomez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Universidad Católica de Colombia. *Editorial Logos-Signum*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fa0a0037-49cb-4620-ba85-97cde233d55b/content>

- García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *CIT Información Tecnológica*, 31(6), 159–170. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000600159>
- Ginter, P. (2019). Gestión Estratégica de Organizaciones Sanitarias. *John Wiley hijos*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/manuelfranciscolandaromero/la-planificacion-estrategica-en-las-organizaciones-sanitariaspdf>
- Guachalla, R., & Edgar, C. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigación Psicológica*, 30, 151–161. <https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>
- Guerra, A; Trujillo, W; Carreño, L; y Rosa, C. (2022). Clima organizacional y desempeño en instituciones educativas. ISBN 978-612-5070-48-7. EDIT: Barreto S.A.C. EDIC. 1.
- Hall, R. (2018). Confianza en las instituciones y el valor de la información pública. *Revista económica estadounidense*, 108(5), 969-1001.
- Hernandez, G. (2018). “Estamos en una era de insatisfacción laboral”: ¿Qué motiva hoy a los trabajadores? Com.mx. *El economista*. Recuperado el 9 de abril de 2024, de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Estamos-en-una-era-de-insatisfaccion-laboral-Que-motiva-hoy-a-los-trabajadores-20240408-0141.html>
- Huaynate, J. y Quispe, K. (2019). Clima institucional en la institución educativa “américa” del distrito de ascensión, de la provincia y región huancavelica 2019. *Universidad Nacional de Huancavelica*. Recuperado de: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/86eb88e3-1a11-40a4-81c9-b227b210082b/content>
- Iglesias, A. Torres, E. y Mora P. (2020). Organizational climate studies: integrative review. *Medigraphic.com*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=99594>
- Kim, T., Wang, X., Schuh, S., & Liu, Z. (2024). Effects of organizational innovative climate within organizations: The roles of Managers' proactive goal regulation and external environments. *Research Policy*, 53(5), 104993. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2024.104993>
- Kraimer, M., Seibert, S., Wayne, S., Liden, R. y Bravo, J. (2020). Antecedentes y resultados del apoyo organizacional al desarrollo: el papel fundamental de las oportunidades profesionales. *Revista de Psicología Aplicada*, 105(10), 1133–1147
- Lezcano, K., Ramirez, D. y Vega, S. (2019). Análisis cualitativo del clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, de la Universidad Nacional y su relación con los principios humanistas implícitos en la política institucional, período 2017. *Universidad nacional facultad de ciencias sociales escuela de secretariado profesional. Perú*. Recuperado de:

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20274/TESIS%20OFICIAL%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lozano, S. (2019). Estudio de casos: El clima organizacional en el desempeño laboral en el equipo de comercialización de una empresa Farmacéutica en el 2019. Universidad Ricardo Palma. Perú. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2515/IND_T030_40829075_M%20%20%20LOZANO%20DEL%20AGUILA%20SANDRA%20VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lucas, P., Fabricio, C., Arteaga, María, F., & Cía, H. (2023). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Redalyc.org. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Méndez, J., Bolaños, C., & Méndez, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. REVISTA ERUDITUS, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Merino, Y. (2021). Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020. *Universidad de Piura*.
- MINEDU. (2023). Resolución Directoral. N° 00006-2023-MINEDU/VMGP-digere. Gob.pe. Recuperado el 9 de abril de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4061505/RESOLUCION_DIRECTORAL-00006-2023-MINEDU-VMGP-DIGERE.pdf.pdf
- Naser, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery *Unirioja.es*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pesaque, X. (2016). Percepciones de los trabajadores de una empresa privada de lima metropolitana acerca del clima laboral y burnout. *Universidad de Lima*. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3204/Pesaque_Pasini_%20Ximena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455–459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Rugel, J., Esteves, Z., & Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>

- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8 (1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Schein, E. (2019). Cultura organizacional. *Psicólogo estadounidense*, 45(2), 109-119. Sociedad, 12(4), 333-340. Alegre Brítez, M. Á. (2022). Aspectos relevantes de las técnicas e instrumentos en la investigación cualitativa. *Población y Desarrollo*, 28 (54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Trejo, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Valderrama, M. (2012). Aspectos éticos en las publicaciones de revistas científicas de corriente principal. *Revista Chilena de Pediatría*, 83 (5), 417–419. <https://doi.org/10.4067/s0370-41062012000500001>
- Wenzel, M., Stanske, S. y Lieberman, J. (2018). El reconocimiento del comportamiento prosocial aumenta la generosidad en el futuro a través del altruismo recíproco. *Actas de la Academia Nacional de Ciencias*, 115(28), 7266–7271
- Zambrana, A., Avilés, S., Ing, Gumucio, F., Luizaga, M., Pineda, P., Illanes, D. (2020). Muestreo aleatorio de base espacial y su utilidad en la investigación epidemiológica. *Gaceta médica boliviana*, 43(1), 74–79. <https://doi.org/10.47993/gmb.v43i1>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

| CATEGORÍA | SUBCATEGORÍA | CÓDIGOS | GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA | |
|---|--------------|-------------------------------|--|---|
| EXPERIENCIAS DOCENTES SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL | CONFIANZA | CORDIALIDAD | ¿Cómo es la cordialidad entre los colaboradores en su área de trabajo? ¿Por qué cree usted? | |
| | | Relaciones sociales | ¿Cómo son las relaciones sociales entre sus compañeros en su área de trabajo? Explíqueme | |
| | | RESPETO | ¿Considera usted que existe un respeto entre compañeros de trabajo, así mismo con el jefe de la institución? Explique el por que | |
| | PRESIÓN | SUPERVISIÓN | ¿Existe una adecuada supervisión permanente de sus labores docentes por parte de la Dirección? ¿De qué manera? | |
| | | TAREAS ADMINISTRATIVAS | ¿Cómo se practican las tareas administrativas en su área de trabajo? De su opinión | |
| | | REUNIONES PEDAGÓGICAS | ¿Cómo percibe usted las reuniones pedagógicas en su institución? explique | |
| | | | EXIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS | ¿Considera usted que hay una exigencia en el cumplimiento de normas? ¿De qué manera? |
| | APOYO | ECONOMICO | | ¿De qué manera la institución brinda un apoyo económico a sus colaboradores? ¿De qué manera? |
| | | Psicológico | | ¿De qué manera la institución brinda apoyo psicológico a sus colaboradores en su institución? De su opinión |
| | | Pedagógico | | ¿De qué manera la Institución Educativa brinda apoyo psicopedagógico a los docentes? ¿Cómo talleres, capacitaciones, orientaciones? |
| Valoración del trabajo | | | ¿De qué manera la institución valora el trabajo que realiza? ¿En qué forma? De su opinión | |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| RECONOCIMIENTO | Felicitaciones públicas | ¿De qué manera la Institución Educativa realiza las felicitaciones públicas a los docentes? |
| | Certificación por logros alcanzados | ¿La institución premia los altos niveles de desempeño de los profesores? ¿De qué manera? De su opinión |

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Clima Institucional

Definición de la categoría: García, M; Vesga, J; y Gomez, C. (2020) El clima institucional se refiere al ambiente global y la cultura que caracteriza a una organización en particular, impactando en la forma en que sus miembros se relacionan, trabajan juntos y contribuyen al logro de los objetivos comunes.

| Sub Cateo rías | Códigos | Ítem | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|----------------|---------------------|--|-----------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-------------|
| CONFI ANZA | CORDIALIDAD | ¿Cree usted que hay cordialidad entre los colaboradores en su área de trabajo? ¿Por qué cree usted? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | RELACIONES SOCIALES | ¿Cómo son las relaciones sociales entre sus compañeros en su área de trabajo? Explíqueme | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | RESPECTO | ¿Considera usted que existe un respeto entre compañeros de trabajo, así mismo con el jefe de la institución? Explique el por que | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

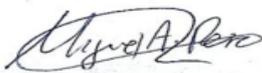
| | | | | | | | |
|----------|------------------------|--|---|---|---|---|--|
| PRESI ÓN | SUPERVISIÓN | ¿Existe una adecuada supervisión permanente de sus labores docentes por parte de la Dirección? ¿De qué manera? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | TAREAS ADMINISTRATIVAS | ¿Cómo se practican las tareas administrativas en su área de trabajo? De su opinión | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | REUNIONES PEDAGÓGICAS | ¿Cómo percibe usted las reuniones pedagógicas en su institución? explique | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | EXIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS | ¿Considera usted que hay una exigencia en el cumplimiento de normas? De qué manera | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

| | | | | | | | |
|-------|-------------|---|---|---|---|---|--|
| APOYO | ECONOMICO | ¿De qué manera la institución brinda un apoyo económico a sus colaboradores? De qué manera | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Psicológico | ¿De qué manera la institución brinda apoyo psicológico a sus colaboradores en su institución? De su opinión | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Pedagógico | ¿De qué manera la Institución Educativa brinda apoyo psicopedagógico a los docentes? ¿Cómo talleres, capacitaciones, orientaciones? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

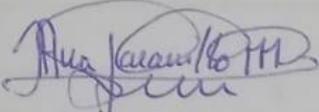
| | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|--|---|---|---|---|--|
| RECO NOCIM IENTO | Valoración del trabajo | ¿De qué manera la institución valora el trabajo que realiza? ¿En qué forma? De su opinión | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Felicitaciones públicas | ¿De qué manera la Institución Educativa realiza las felicitaciones públicas a los docentes? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Certificación por logros alcanzados | ¿La institución premia los altos niveles de desempeño de los profesores? ¿De qué manera? De su opinión | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Guion de preguntas de la entrevista semi estructurada |
| Objetivo del instrumento | Recopilar percepciones y aspectos cualitativos de la Inteligencia emocional y social en estudiantes de quinto año de secundaria con dificultades para aprender matemáticas en una institución educativa. |
| Nombres y apellidos del experto | Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez |
| Documento de identidad | 07636535 |
| Años de experiencia en el área | 10 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Asesoría de tesis-Coordinación Escuela de Posgrado UCV |
| Número telefónico | 983273871 |
| Firma |  |
| Fecha | 02 de abril del 2024 |

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Guía de <u>entrevista</u> |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre la gestión administrativa de un programa nacional en instituciones educativas públicas, Lima 2024 |
| Nombres y apellidos del experto | Julio Quillahuaman Lasteros |
| Documento de identidad | 23875471 |
| Años de experiencia en el área | 5 años en la Sunedu Sunedu, 10 años en docencia Universitaria (en pregrado y posgrado); 8 años en docencia en educación básica |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) |
| Cargo | Jefe de Equipo Técnico Normativo |
| Número telefónico | 944 214 152 |
| Firma |  |
| Fecha | 02/05/2024 |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Guión de Preguntas de la entrevista semi-estructurada. |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre la categoría Clima institucional a través de la entrevista. |
| Nombres y apellidos del experto | Ana Ysabel Jaramillo Mamani (Mg). |
| Documento de identidad | DNI: 08375308 |
| Años de experiencia en el área | 28 años de experiencia |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | 7069 César Vallejo |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 986842456 |
| Firma |  |
| Fecha | 22 / 05 / 2024 |

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

| | | |
|--|--|--|
| | GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS | Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 11 de 75 |
|--|--|--|

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Cahuana Antesana, Ana email: Acahuanaa@ucvvirtual.edu.pe y asesor Perez Perez, Miguel Angel email: Pperez@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: MAGDALENA VÁSQUEZ Fecha y hora:

[24/05/24 - 9:00 am.]



Nombre y apellidos: MAGDALENA VÁSQUEZ BERNAL

Firma(s): [Firma manuscrita]

Fecha y hora: [24/05/24 - 9:00]

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 6. Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Anexo 6

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Davila Delgadillo Ysabel Cecilia . Identificada con DNI *09586905*, en mi calidad de Directora de la I.E. 7069 Cesar Vallejo con R.U.C N°: sin ruc, ubicada en Gabriel Torres 200, San Juan de Miraflores

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señorita Ana Cahuana Antesana. Identificada con DNI N° 43059254, de la Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la empresa: sobre las experiencias de los docentes acerca del clima institucional por género en un centro educativo público del sur de Lima, 2024

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (Tesis para optar el grado de Maestra).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Ysabel Cecilia Davila Delgadillo
Mag. Ysabel Cecilia Davila Delgadillo
DIRECTORA
I.E. 7069 CESAR VALLEJO

Firma y sello del Representante Legal
DNI: *09586905*

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Ysabel Cecilia Davila Delgadillo

Firma del Estudiante
DNI: 43059254

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7: Codificación de transcripción de entrevista en Atlas.ti.9

The screenshot displays the Atlas.ti 9 software interface. The top menu bar includes 'Archivo', 'Inicio', 'Buscar & Codificar', 'Analizar', 'Importar & Exportar', 'Herramientas', 'Ayuda', 'Documento', 'Herramientas', 'Transcripciones', and 'Vista'. The ribbon below the menu is divided into sections: 'Codificación' (with icons for creating, assigning, and codifying), 'Cita' (with icons for renaming and deleting), 'Entidades en el área al margen' (with icons for desvinculating and inverting), 'Explorar & Analizar' (with icons for word clouds and lists), and 'Documento' (with icons for editing and printing).

The main workspace is titled 'D 1: ENTREVISTA ANA CAHUANA PROYECTO DE TES...'. It shows a transcription of an interview with several paragraphs of text. The text includes questions and answers about respect, relationships, and supervision. Several segments of the text are highlighted in blue, indicating they have been coded. On the right side of the workspace, there are vertical bars representing the codes applied to these segments. The codes are color-coded and include terms like 'acción cordial', 'felicitaciones', 'reconocimiento', 'coordinación', 'tareas documentarias', 'apoyo personal', 'compañerismo', 'documentaciones', 'talleres', 'confianza', and 'capacitación'.

On the left side, the 'Explorador del proyecto' (Project Explorer) is visible. It shows a search bar and a list of codes and groups. The codes listed include 'premiación a los docentes', 'presion {21-4}', 'reconocimiento {33-5}', 'rendimiento académico {0-1}', 'respeto de opiniones {5-1}', 'respeto entre maestros {6-3}', 'respeto mutuo {1-0}', 'reuniones pedagogicas {4-0}', 'saludo {1-0}', 'sesión de aprendizaje {1-0}', 'solicitud {1-0}', 'talleres {2-1}', 'tareas documentarias {37-5}', and 'UGEL {3-1}'. There are also sections for 'Memos (0)', 'Redes (4)', 'Grupos de documentos (0)', 'Grupos de códigos (2)', and 'femenino (37)'. At the bottom of the explorer, it says 'No se ha comentado aún'.

The bottom status bar shows 'ATLAS.ti' on the left and a zoom level of '100%' on the right.

Anexo 8: Base de Datos en Atlas.ti.9

anaa - ATLAS.ti

Tabla de co-ocurrencias

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda

Tabla de co-ocurrencias Diagrama Sankey

Mostrar lista

Mostrar tabla Mostrar diagrama Sankey Actualizar

Mostrar conteo Usar el operador Y Filas => Columnas Ajustar las columnas de forma automática Detalles Exportar a Excel

Mostrar coeficiente Congelar la primera columna Especificar tamaño de la columna 100.0

Agrupar las citas Comprimir

Vista Datos Tabla Exportar

Explorador del proyecto

D 1: ENTREVISTA ANA CAHUANA PROYECTO DE TESIS (1)

Tabla de co-ocurrencias

Buscar códigos para posicionar en la tabla como columnas

| | Nombre | Enraizamiento |
|-------------------------------------|------------------------|---------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | reconocimiento | 33 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | confianza | 27 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | coordinación | 26 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | presion | 21 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | cordialidad | 14 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | observación constante | 8 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | compañerismo | 8 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | acción cordial | 7 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | paciencia | 7 |
| <input type="checkbox"/> | respeto entre maestros | 6 |

Buscar códigos para posicionar en la tabla como filas

| | Nombre | Enraizamiento |
|-------------------------------------|------------------------|---------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | reconocimiento | 33 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | confianza | 27 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | coordinación | 26 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | presion | 21 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | cordialidad | 14 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | observación constante | 8 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | compañerismo | 8 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | acción cordial | 7 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | paciencia | 7 |
| <input type="checkbox"/> | respeto entre maestros | 6 |

| | acción cord... | apoyo pers... | compañeris... | confianza | |
|--------------------|----------------|---------------|---------------|-----------|--|
| acción cor... 7 | | | 1 (0.07) | | |
| apoyo pers... 44 | | | 1 (0.02) | | |
| compañeris... 8 | 1 (0.07) | 1 (0.02) | | 2 (0.06) | |
| confianza 27 | | | 2 (0.06) | | |
| coordinaci... 26 | 3 (0.10) | 1 (0.01) | 2 (0.06) | 22 (0.71) | |
| cordialidad 14 | | 3 (0.05) | | 7 (0.21) | |
| felicitacion... 35 | 2 (0.05) | 3 (0.04) | | | |
| observació... 8 | | | 1 (0.07) | | |
| paciencia 7 | | 2 (0.04) | | | |
| presion 21 | | | | | |

Diagrama Sankey

acción cordial apoyo personal compañerismo confianza coordinación cordialidad observación constante presion reconocimiento paciencia tareas documentarias

No se seleccionaron celdas o borde

Clickear en una celda de la tabla, un nodo, o en el borde del diagrama para ver las

No se seleccionaron celdas o borde

Clickear en una celda de la tabla, un nodo, o en el borde del diagrama para ver las