



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de
una institución educativa de Tacna, 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Acosta Chura, Luis Enrique (orcid.org/0009-0006-2014-795X)

ASESORA:

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie (orcid.org/0000-0003-0526-4366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

agradezco primero a Dios y a mis padres por enseñarme a enfrentar desafíos y alcanzar metas con esfuerzo, especialmente en mis estudios de segunda especialidad y en la consecución del título en políticas educativas y gestión pública. También agradezco a mis colegas por su continuo apoyo y estímulo durante estos ciclos académicos.

Agradecimiento

A la Universidad Cesér Vallejo por permitirme continuar mi proceso de formación constante enfocado en la calidad del sistema educativo. También agradezco a los docentes que han sido parte fundamental de mi aprendizaje durante los ciclos académicos de la segunda especialidad en políticas educativas y gestión pública.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y
GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Tacna, 2024", cuyo autor es ACOSTA CHURA LUIS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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 el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE VILCA GRISELY ROSALIE DNI: 45537118 ORCID: 0000-0003-0526-4366	Firmado electrónicamente por: GQUISPEVI1 el 21- 07-2024 22:10:48

Código documento Trilce: TRI - 0807535



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ACOSTA CHURA LUIS ENRIQUE estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Tacna, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
LUIS ENRIQUE ACOSTA CHURA DNI: 00515232 ORCID: 0009-0006-2014-795X	Firmado electrónicamente por: LEACOSTA el 09-07- 2024 21:03:43

Código documento Trilce: TRI - 0807536

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Declaratorio de autenticidad del asesor	
Declaratorio de originalidad del autor	
Índice	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	28

RESUMEN

El presente trabajo académico ha tenido como objetivo general determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Tacna, 2024, asimismo contó con un tipo de investigación básica, de igual forma un diseño no experimental, de similar manera un enfoque cuantitativo y un corte correlacional, por su parte respecto a la población estuvo constituida por 40 docentes que radican en Tacna, con una muestra de 40 docentes de igual manera por ser una población pequeña, asimismo se ha empleado como técnica de recolección a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados han evidenciado que la gestión institucional presenta una relación positiva moderada respecto al clima organizacional, toda vez que se ha obtenido un p valor de 0,000 mayor al 0,05 de significancia, asimismo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,602. Concluyendo que existe una relación positiva moderada entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Tacna durante el año 2024, denotando que en la medida que la gestión Institucional sea mejor con la finalidad de obtener un eficiente funcionamiento de la organización, para su desarrollo, crecimiento sostenible y éxito a largo plazo, se tendrá un mejor clima organizacional observado, sobre todo en la percepción de los trabajadores de dicha institución.

Palabras clave: Gestión Institucional, clima organizacional, pedagógica.

ABSTRACT

The present academic work has aimed to determine how institutional management is linked to the organizational climate of teachers at an educational institution in Tacna, 2024. It employed a basic type of research, specifically a non-experimental design with a quantitative approach and a correlational study. Regarding the population, it consisted of 40 teachers residing in Tacna, with a sample size of 40 teachers, given the small population. The survey was used as the data collection technique, employing a questionnaire as the instrument.

The results have shown that institutional management has a moderately positive relationship with the organizational climate. This is evidenced by a p-value of 0.000, which is greater than the significance level of 0.05, and a Spearman's Rho coefficient of 0.602. It can be concluded that there is a moderate positive relationship between institutional management and the organizational climate of teachers at an educational institution in Tacna in 2024. This indicates that as institutional management improves to achieve efficient organizational functioning, development, sustainable growth, and long-term success, a better observed organizational climate will be experienced, especially in the perception of the institution's workers.

Keywords: Institutional management, organizational climate, pedagogical.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio actual denominado “Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024” surge con la necesidad de tener trabajadores que estén bien motivados y principalmente comprometidos para aumentar la eficiencia y lograr los objetivos planteados. Se subrayó la relevancia del trabajo conjunto de sus miembros, la comunicación efectiva y la relación cordial como elementos fundamentales para crear un entorno laboral favorable que impactará en el rendimiento y en los logros de la organización.

A nivel internacional, Muñoz (2018) destacó la conexión que hay entre un buen rendimiento en el centro de trabajo y una gestión efectiva. La carencia de relaciones personales y comunicación en el entorno laboral puede dificultar el avance institucional. Destaca la importancia de la unión, la paz, la armonía, el diálogo y la empatía para una productividad óptima, señalando que su ausencia refleja deficiencias en la gestión liderada por los líderes. El Minedu establece normas para fortalecer las relaciones sociales en los planteles educativos a través de la RVM 022-2007-ED.

Sin embargo, León et al. (2018) en su análisis, realizado investigó la conexión de la variable administración institucional y el clima organizacional, usando un diseño correlacional y una muestra aleatoria no probabilística. Los hallazgos de este estudio señalaron que no se encontraba un vínculo significativo de estas variables, con un nivel de significancia de p igual a 0,56 y una débil correlación negativa, indicada por un coeficiente de correlación Rho de -0,138. En consecuencia, el estudio concluyó que no hay vínculo entre estas variables de estudio de la institución, enfatizando la relevancia de las acciones organizativas para así fomentar un entorno laboral favorable.

En el ámbito nacional, Luján (2018) realizó un estudio para determinar de qué manera la gestión institucional influye en el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de una empresa. Empleando el método correlacional, es así que realizó 2 encuestas con una muestra de 37 empleados. Los resultados arrojaron una correlación significativa de 0,72 con un nivel de significancia del 0,05 y esto nos sugiere una conexión positiva entre las variables estudiadas. Finalmente, esto nos dice la importancia para la organización de tomar en cuenta los procesos administrativos como fundamentales para la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Además, Barreto, M., Cabrera, N. y Dávila, S. (2020), En su investigación, trataron la problemática común en universidades nacionales, donde el personal a menudo suele estar insatisfecho debido a una baja remuneración, falta de reconocimiento, limitadas oportunidades de ascenso, etc. El estudio analizó el efecto que tiene el ambiente de trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores mediante el diseño de investigación descriptivo, transversal y correlacional. Se examinó un grupo de 87 trabajadores utilizando cuestionarios para la recolección de los datos. Los hallazgos mostraron que hay una correlación negativa entre las variables estudiadas de los trabajadores administrativos. Esto nos indica que los trabajadores evidencian insatisfacción en un entorno organizacional que se identifica por tener rasgos de individualismo, colectivismo, materialismo e informalidad.

A nivel regional, se hizo un estudio en un establecimiento de salud ubicado en la ciudad de Tacna para explorar cómo es que la gestión institucional afecta el entorno laboral de sus trabajadores. Según Apaza y Macchiavello (2018) los hallazgos demostraron que existe una conexión y significativa entre el ambiente laboral positivo y un liderazgo eficaz.

El estudio realizado por Rojas (2018) en instituciones educativas pertenecientes a la Ugel Tacna, investigó el vínculo entre un liderazgo por parte de las instituciones y lo que es el clima organizacional. Se concluyó que tener un liderazgo que motive a sus trabajadores tiene un impacto positivo en el clima organizacional tal como lo perciben los profesores. También se observó que características del entorno laboral, como por ejemplo el estímulo, el trato adecuado, y el estado emocional de los trabajadores están asociados al clima organizacional.

En este caso, el nombre del estudio es: “La gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024”; y formulamos como el problema general: ¿Cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024? De igual manera plantea como problemas específicos: 1. ¿Cómo la gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?: 2. ¿Cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?; 3. ¿Cómo la gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?; 4. ¿Cómo la gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de

Tacna, 2024?

En base a lo mencionado, la justificación teórica se centró en explorar cómo la gestión institucional y el clima organizacional interactúan en entornos educativos, con el fin de identificar métodos que puedan incrementar la eficiencia y de esta forma mejorar el entorno laboral.

En cuanto a la justificación metodológica, se centró en desarrollar un instrumento confiable para evaluar esta conexión que hay en diversos contextos, tanto en organizaciones públicas como privadas, además del sector educativo.

Asimismo, la justificación práctica implicó analizar y estudiar cómo se maneja y organiza la institución pública y cómo es el ambiente laboral y la percepción de los trabajadores hasta 2024. Este estudio tiene una justificación social al promover un mejor rendimiento en instituciones estatales y privadas que ofrecen servicios educativos.

En esta situación, el objetivo general de este trabajo académico fue determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024. Además de ello, tenemos los siguientes objetivos específicos; 1. Determinar cómo la gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 2. Determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 3. Determinar cómo la gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 4. Determinar cómo la gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

Por último, es crucial mencionar la hipótesis general del presente análisis investigativo cual fue que la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024;

Asimismo, se han formulado las siguientes hipótesis específicas: 1. La gestión pedagógica está vinculada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 2. La gestión institucional está vinculada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 3. La gestión administrativa está vinculada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024; 4. La gestión comunitaria está vinculada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo académico revisó investigaciones de tesis tanto nacionales como internacionales que han contribuido al mejor proceso y análisis de las variables de investigación. Se consideró el contexto internacional en referencia con estas variables mencionadas en la primera parte. Por ejemplo, Guevara (2018) en dicha investigación, su objetivo fue describir como las personas perciben su entorno laboral y cómo esto influye en su satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque descriptivo exploratorio y descubrió que la implementación de estrategias para mejorar el clima organizacional tiene un efecto positivo en la percepción del personal. Basándonos en los hallazgos del presente trabajo académico, podemos finalizar que este estudio enriquece la investigación propuesta al sugerir estrategias para mejorar el clima organizacional que podría ser aplicadas por la administración.

López et al. (2019) investigaron el mejoramiento de lo que es el clima organizacional y la coexistencia institucional, con el objetivo de avanzar en la investigación que fomente un clima organizacional donde todos los miembros del equipo colaboran para abordar los problemas más importantes. El estudio subraya la influencia de los directivos y los equipos de dirección en centros educativos de secundaria sobre el clima organizacional y la convivencia entre diversos actores del entorno laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Los resultados indicaron que los docentes muestran desacuerdo con las prácticas de sus superiores en el manejo administrativo y directivo, con lo que se relaciona con hallazgos negativos de aprendizaje para los alumnos; El presente estudio concluye que es importante que los que dirigen las instituciones fomenten la cooperación y una comunicación abierta y dinámica para resolver los principales conflictos que se presenten. Se destaca la relevancia de una administración eficaz en la cual sus líderes y los que conforman sus equipos de trabajo avancen de manera flexible hacia metas establecidas, subrayando la necesidad de un clima organizacional favorable. Desde mi perspectiva, este estudio respalda la idea de que un clima organizacional positivo es crucial para el buen desempeño de las instituciones educativas.

Por otro lado, se presentan estudios previos sobre los antecedentes nacionales que abordan las variables de interés en la presente investigación;

Miranda (2022), en su investigación a una entidad local, exploró cómo una gestión administrativa y su clima organizacional se relacionan entre sí, donde se utilizó métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales. Los hallazgos de esta investigación fueron interesantes y significativos. Este estudio es importante para mi trabajo académico, ya que demuestra que existe una conexión sólida relacionada con mis variables que estoy estudiando, y de la cual podemos concluir que existe una conexión muy significativa, siendo positiva y directa entre mis variables de estudio y subrayando su importancia para alcanzar los objetivos propuestos.

De igual manera, Aparicio (2022), se realizó un estudio para investigar el vínculo que hubiese entre una gestión administrativa con el clima organizacional del personal en una unidad de gestión institucional local. Esta investigación usó un enfoque cuantitativo y un método deductivo hipotético, utilizando en dicha investigación un diseño experimental, correlacional y causal. Este estudio es relevante para mi investigación porque revela que el análisis estadístico realizado identificó hallazgos altamente significativos. Lo que lleva a la conclusión de la gestión administrativa ejerce un efecto considerable en el clima organizacional de los empleados. Finalmente puedo decir, que la investigación descrita es fundamental para mi investigación al examinar el impacto directo que las prácticas administrativas pueden tener en la percepción del entorno de trabajo por parte del personal dentro de una UGEL.

Procedemos a definir las bases científicas que sustentan las variables de estudio; Los datos sobre la gestión institucional varían según cada autor, lo que sugiere varias definiciones. En este contexto, se considera la gestión institucional como una oportunidad para impulsar cambios positivos en las instituciones educativas, promoviendo mejoras continuas. UNESCO, (2011) afirma que la gestión institucional se refiere a una estructura bien ordenada que se da en una entidad educativa. Estos incluyen, por ejemplo, los individuos que integran la comunidad educativa (director, docentes, alumnos, administrativos, padres de familia, etc.); Las conexiones que existen entre ellos, los problemas que se dan y cómo lo manejan. Todos estos elementos mencionados coexisten entre ellos, están interconectados y se vinculan. UNESCO (2011) considera que existen una serie de propuestas sobre aspectos de gestión institucional, de las cuales tenemos una de las más comunes y definidas es aquella que propone 4 aspectos: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria:

La Dimensión pedagógica según lo que nos dice la UNESCO (2011) sostiene que esta dimensión fundamental en el desarrollo de una entidad académica y sus trabajadores, centrada en el proceso de enseñanza y aprendizaje, diversificación curricular, la programación del diseño instruccional (PCI), estrategias y metodologías de enseñanza, evaluación y la utilización de materiales y recursos para la educación. Esta dimensión abarca el trabajo de los profesores, su práctica profesional, la gestión de proyectos, el empleo de estrategias de enseñanza, la relación con los estudiantes, la formación del profesorado y su desarrollo profesional para potenciar sus competencias. También se refiere a la estructura de las instituciones educativas, su estructura formal, que representa la base de la estructura. Cruz y Mejía (2009) sostienen cómo los docentes realizan los procedimientos de enseñanza, como la planificación del currículo y la creación de diseños de aprendizaje, así como la forma en que evalúan estos procesos.

La Dimensión Institucional según la UNESCO (2011) afirma que esta dimensión es crucial para determinar cómo los integrantes que conforman la comunidad educativa pueden organizarse eficazmente para un buen funcionamiento interno de la entidad. Es esencial fomentar y reconocer el avance de habilidades y competencias tanto individuales y colectivas para permitir que las instituciones educativas operen de manera independiente, efectiva y adaptable, respondiendo así a las necesidades cambiantes del entorno social. Según Cruz y Mejía (2009), nos afirma que la administración de los centros educativos incluye una variedad de actividades que abarcan desde aspectos burocráticos y de gestión hasta temas financieros, presupuestarios, regulatorios y de liderazgo.

La dimensión administrativa según lo que nos dice la UNESCO (2011) abarca actividades y habilidades para dirigir personas, materiales, recursos económicos, procesos técnicos, tiempo, salud y seguridad, con el fin de asegurar y gestionar la información vinculada con todos los miembros de un centro educativo. Esto incluye la administración de personal, la asignación de las funciones y la evaluación de su efectividad, la administración de activos, la provisión de servicios de información y documentación, y la elaboración del presupuesto para actividades planificadas.

Cruz y Mejía (2009) describen las diversas actividades que los administradores apoyan o no en el contexto del proceso educativo, con el

propósito de incrementar los logros académicos de los estudiantes, profesores, directores y personal de apoyo.

La gestión comunitaria según lo que nos dice la UNESCO (2011) afirma que esta dimensión se menciona a la manera en la que una organización está conectada con la comunidad a la que pertenece, entendiendo sus contextos, necesidades y requerimientos. Esto también abarca la relación del centro educativo con el entorno social, incluyendo los padres de familia, las organizaciones sociales, organizaciones sociales, entidades gubernamentales, organizaciones civiles e iglesias, entre otros. Su participación debe estar alineada con el propósito de establecer colaboraciones estratégicas que mejoren la calidad educativa.

Igualmente, se lleva a cabo la explicación de los fundamentos científicos que respaldan la variable clima organizacional, de acuerdo con Gibson et al (1998) mencionan que los individuos son competentes para darse cuenta, puedan sentir, percatarse de la atmósfera que hay en un determinado lugar, y esto no escapa a los centros laborales, de cómo las personas se relacionan en cada institución por la forma de actuar de los individuos o de la estructura de la institución de quién lo dirija y los procesos que se dan en ella. Esto explica que son muchos los factores que pueden estar afectando el clima institucional en una institución.

Las dimensiones del clima organizacional, definidas por Gibson y colaboradores, se evalúan utilizando variables de comportamiento, procedimentales y estructurales adaptadas a la estructura de los grupos de Edgar Valdivia Vivanco. Estas variables se han incorporado en las áreas como en el comportamiento organizacional, el comportamiento individual, la capacidad organizacional y la dinámica organizacional, según lo señala en "Liderazgo y gestión de centros de educación técnica" del Minedu (2003) y el módulo 4 de "Formación gerencial para directores de instituciones educativas, según se detalla en la "PUCP" (2007).

La dimensión comportamiento organizacional según Gibson et al. (2007) sostiene que se trata de un sistema de normas y prácticas rutinarias, orientadas hacia las actividades humanas, en el que las personas se comportan en su ambiente laboral e institución y que deben estar preparadas para desempeñar funciones apropiadas a los cargos que desempeñan. Estos suelen estar

representados por códigos oficiales; Las diferencias de personalidad individual influyen hasta cierto punto en el comportamiento organizacional. Los problemas que aparecen al interior de su institución a veces se deben a conflictos interpersonales, pero más a menudo se deben a conflictos sobre los roles organizacionales que se dan con las personas que dirigen dicha entidad.

La dimensión comportamiento individual según Gibson et al. (2007) se define por los rasgos psicológicos del individuo como son las conductas, las apreciaciones, el carácter, la fortaleza a las presiones, sus valores y nivel profesional que poseen. Este comportamiento individual es una manera de comportarse que tiene cada individuo y que la diferencia de los demás. Este comportamiento está influenciado por la manera de ser de cada sujeto, lo hereditario y las costumbres de cada persona, así como por el entorno en el que vive. Esta es una de las dimensiones más resaltantes que se deben tener en cuenta para garantizar el buen accionar de una institución para lo que sea destinada. Debido a las diferencias particulares entre cada individuo de una entidad, es indispensable conocer estos comportamientos para alcanzar los objetivos planteados.

La dimensión capacidad organizacional según Gibson et al. (2007) lo ven como la capacidad de una organización de usar sus recursos para llevar a cabo sus actividades planificadas, en la administración de los procesos se analiza cómo las organizaciones supervisan las relaciones interpersonales asociadas con las tareas laborales. Este marco identifica la conexión entre cómo se gestiona la organización y su misión, como el papel de las personas y economía en las operaciones diarias de dicha entidad, con la competencia para gestionar sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales.

La dimensión dinámica institucional según Gibson et al. (2007). Plantea que es observada desde un panorama psicológico y colectivo, en la que la entidad educativa es el instrumento en donde los sujetos se desenvuelven y donde surgen los problemas y se realizan esfuerzos en busca de darles soluciones, esto sucede no sólo en situaciones complicadas sino también en condiciones buenas. El nivel de motivación determina la presencia de habilidades a usar, así como la competencia de actuar cuando se toman decisiones en la organización.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Este trabajo se ha realizado siguiendo un enfoque básico según Hernández et al. (2016), utilizando un método cuantitativo, tal como lo indican Bajonero (2010) y Arguera et al. (2020). Además, ha adoptado un diseño descriptivo correlacional basado en la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Así pues, el estudio recopiló datos sobre la gestión institucional y el clima organizacional, explorando sus dimensiones, indicadores y contexto específico en una institución educativa para entender su dinámica y comportamiento.

3.1.2. Diseño de investigación:

Se optó por un diseño de investigación no experimental, siguiendo el enfoque propuesto por Hernández et al. (2014), donde las variables de estudio no son manipuladas deliberadamente. Este enfoque implica observar los fenómenos en su contexto natural y luego analizar las variables correspondientes.

Además, se decidió utilizar un diseño de estudio transversal, según Hernández et al. (2003), donde los datos se recolectan en un único punto temporal. Este método se emplea para detallar variables de estudio y examinar cómo afectan y se relacionan entre sí en un momento dado.

El estudio se enmarca en el método hipotético-deductivo, conforme a Popper (2018), quien argumenta que el conocimiento científico no parte de la observación inicial, como sostienen los seguidores del método inductivo, sino de la formulación y prueba de hipótesis.

Variables y operacionalización:V1:

Gestión institucional

Acerca de la variable de gestión institucional, según la definición conceptual de la UNESCO (2011), se centra en la estructura organizativa y las tareas cotidianas de un centro educativo.

Respecto a lo que es la definición operacional la gestión institucional se evalúa utilizando un instrumento de múltiples opciones que abarca dimensiones como lo pedagógico, lo institucional, lo administrativo y lo comunitario.

Los indicadores vinculados con lo que es gestión institucional, comprenden lo que son modelos didácticos, métodos de enseñanza y las teorías de aprendizaje para la gestión pedagógica; la organización institucional, la división de trabajo y el uso del tiempo para la gestión institucional; los recursos humanos, el manejo de información y la rendición de cuentas para la gestión administrativa; y finalmente las reglas de comunicación, la construcción del proyecto de vida y la educación comunal para la gestión comunitaria.

V2: Clima organizacional

En cuanto a la variable del clima organizacional, tenemos la definición conceptual sostenida según Gibson et al. (1998), se describe como la percepción que los individuos tienen sobre el ambiente que se vive en un lugar determinado, incluyendo también los entornos de trabajo. Esta percepción es moldeada a través de las vinculaciones entre los sujetos, las estructuras organizativas y de los procesos institucionales.

Respecto a la definición operacional el clima organizacional se evaluará mediante un instrumento de opción múltiple que incluirá preguntas dirigidas a las dimensiones del comportamiento organizacional, el comportamiento individual, la capacidad organizacional y la dinámica institucional.

Los indicadores vinculados con la variable clima organizacional, tenemos los indicadores del desempeño apropiado y la personalidad para la dimensión comportamiento organizacional; la resistencia al cambio y el nivel de capacitación para el comportamiento individual; el desempeño laboral, el comportamiento interno y la estrategia laboral para la capacidad organizacional; y finalmente, la estrategia laboral y la capacidad de acción para la dinámica institucional.

3.2. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), población se define al grupo de individuos o entidades que tienen atributos en común y son objeto de estudio en una investigación.

En tal sentido, este trabajo tomó en consideración a los docentes tanto del nivel primario y secundario y los administrativos de una institución educativa de Tacna, y quienes hacen en conjunto, 40 individuos.

3.3.2. Muestra:

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra se refiere a un subconjunto o parte específica de la población que comparte características comunes. En este estudio, la muestra consistió en 40 docentes de una institución educativa de Tacna, en el año 2024, a quienes se les aplicó el instrumento de estudio.

3.3.3. Muestreo:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el muestreo implica que el investigador elige deliberadamente una parte de la población que puede ser medida u observada, adaptándose a la aplicación de instrumentos. En la presente investigación realizada, se empleó un método de muestreo no probabilístico.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta según Hernández y Mendoza (2018), y se optó por usar el cuestionario como un instrumento, siguiendo la sugerencia de Carrasco (2018). Se diseñó el cuestionario en específico para cada una de las variables investigadas.

Para validar la validez de mis cuestionarios, se contó con la opinión de tres expertos en la materia y que utilizaron el formato dado por la UCV. Los hallazgos

indicaron que los cuestionarios pasaron de forma exitosa la evaluación de validez, y los documentos de validación están adjuntados en lo que es el Anexo 4.

En cuanto al análisis de fiabilidad, se logró un coeficiente de 0.892 para la variable de estudio gestión institucional, calificado BUENO, y un coeficiente de 0.894 para la variable de estudio clima organizacional, también calificado BUENO. De esta manera, se pudo confirmar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, cuya información detallada están adjuntados en lo que es el Anexo 5.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Con el propósito de comenzar la obtención de los datos, se tuvo que validar y asegurar la confiabilidad del instrumento utilizado. Luego, se administraron los cuestionarios a la muestra seleccionada durante el periodo comprendido en el segundo trimestre del 2024. La información obtenidos se analizaron mediante técnicas descriptivas e inferenciales, incluyendo la prueba de hipótesis, con el fin de obtener mis conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente trabajo de investigación.

3.5. Métodos de análisis de datos

En el procedimiento, se analizaron los datos utilizando para el presente estudio el software SPSS v27.0, las interrogantes realizadas fueron clasificadas según las dimensiones e indicadores correspondientes. Se elaboraron las tablas de frecuencia y se realizaron pruebas para contrastar las hipótesis, usando los hallazgos del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.6. Aspectos éticos

A partir de una perspectiva ética, el estudio abarcó la realización de pruebas para garantizar la validez y fiabilidad, siguiendo las normativas establecidas en la guía oficial para la realización de los trabajos académicos autorizada de la UCV. Asimismo, desde la perspectiva de una autonomía, se procuró investigar el problema planteado de manera imparcial, sin favorecer a ninguna entidad o agentes externos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

Para comenzar con los hallazgos que se encontraron, en lo que respecta al objetivo general de este trabajo, consistió en: Determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, se presentó la siguiente tabla cruzada:

Tabla 1

Tabla de frecuencia de las variables: Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

			Clima organizacional			
Gestión institucional	Inadecuado	Frecuencia	Malo	Regular	Bueno	Total
		% del total	3	0	0	3
	Regular	Frecuencia	7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
		% del total	4	15	3	22
	Adecuado	Frecuencia	10,0%	37,5%	7,5%	55,0%
		% del total	1	4	10	15
	Total	Frecuencia	2,5%	10,0%	25,5%	37,5%
		% del total	8	19	13	40
		20,0%	47,5%	32,5%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En esta tabla mencionada anteriormente se observa que un 37,5% de los encuestados tienen una opinión que tanto la gestión institucional como el clima organizacional son regulares. Además, un 7,5% considera que la gestión institucional es regular, pero el clima organizacional es bueno. Por último, otro 7,5% considera que la gestión institucional es inadecuada y el clima institucional también es malo.

Con respecto a la suma total de la variable gestión institucional, se registra que el 55,0% de los encuestados perciben que la gestión institucional es regular, seguido por el 7,5% que la considera inadecuada, y el 37,5% que la percibe como adecuada. En relación a la cantidad total de la variable clima organizacional, el 47,5% opina que es regular, seguido por un 32,5% que lo considera bueno, por otro lado, el 20,0% restante lo percibe como malo.

Asimismo, en relación con el primer objetivo específico fue: Determinar cómo la gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024, obteniendo la siguiente tabla cruzada:

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la dimensión pedagógica y la variable clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

			Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión pedagógica	Inadecuado	Frecuencia	3	4	1	8
		% del total	7,5%	10,0%	2,5%	20,0%
	Regular	Frecuencia	3	9	6	18
		% del total	7,5%	22,5%	15,0%	45,0%
	Adecuado	Frecuencia	2	6	6	14
		% del total	5,0%	15,0%	15,0%	35,0%
	Total	Frecuencia	8	19	13	40
		% del total	20,0%	47,5%	32,5%	100,0%

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En la tabla mencionada anteriormente revela un 22,5% de los encuestados opinan que tanto la gestión pedagógica como el clima organizacional son regulares. Por otro lado, el 15,0% considera que la gestión pedagógica es regular pero que el clima organizacional es bueno. Finalmente, el 10,0% piensa que la gestión pedagógica es inadecuada y que el clima organizacional es regular.

En cuanto al segundo objetivo específico fue: Determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024, obteniendo la siguiente tabla cruzada:

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la dimensión gestión institucional y la variable clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

			Clima organizacional			
Gestión institucional			Malo	Regular	Bueno	Total
	Inadecuado	Frecuencia	6	3	1	10
		% del total	15,0%	7,5%	2,5%	25,0%
	Regular	Frecuencia	1	11	6	18
		% del total	2,5%	27,5%	15,0%	45,0%
	Adecuado	Frecuencia	1	5	6	12
		% del total	2,5%	12,5%	15,0%	30,0%
	Total	Frecuencia	8	19	13	40
% del total		20,0%	47,5%	32,5%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En la tabla previamente mencionada indica que el 27,5% de los participantes percibe que tanto la gestión institucional como el clima organizacional son regulares. Además, el 15,0% opina que la gestión institucional es regular pero que el clima organizacional es bueno. Finalmente, un 7,5% considera que la gestión institucional es inadecuada, pero que el clima organizacional es regular.

En cuanto a mi tercer objetivo específico fue: Determinar cómo la gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024, obteniendo la siguiente tabla cruzada:

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la dimensión administrativa con la variable clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

			Clima organizacional			
Gestión administrativa			Malo	Regular	Bueno	Total
	Inadecuado	Frecuencia	4	7	1	12
		% del total	10,0%	17,5%	2,5%	30,0%
	Regular	Frecuencia	4	10	7	21
		% del total	10,0%	25,0%	17,5%	52,5%
	Adecuado	Frecuencia	0	2	5	7
		% del total	0,0%	5,0%	12,5%	17,5%
	Total	Frecuencia	8	19	13	40
% del total		20,0%	47,5%	32,5%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En la tabla mencionada anteriormente muestra que el 25,0% de los participantes percibe que tanto la gestión administrativa como el clima organizacional son regulares. Además, el 17,5% considera que la gestión administrativa es regular pero que el clima organizacional es bueno. Finalmente, un 17,5% piensa que la gestión administrativa es inadecuada, pero que el clima organizacional es regular.

Por último, respecto al cuarto objetivo específico fue: Determinar cómo la gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de una I.E. de Tacna, 2024, obteniendo la siguiente tabla cruzada:

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión comunitaria y la variable clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024.

			Clima organizacional			
Gestión comunitaria	Inadecuado	Frecuencia	Malo	Regular	Bueno	Total
		% del total	7	5	1	13
	Regular	Frecuencia	17,5%	12,5%	2,5%	32,5%
		% del total	1	12	7	20
	Adecuado	Frecuencia	2,5%	30,0%	17,5%	50,0%
		% del total	0	2	5	7
	Total	Frecuencia	0,0%	5,0%	12,5%	17,5%
		% del total	8	19	13	40
			20,0%	47,5%	32,5%	100,0%

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En la tabla previamente mencionada indica que el 30,0% de los encuestados percibe que tanto la gestión comunitaria como el clima organizacional son regulares. Además, el 17,5% opina que la gestión comunitaria es regular pero que el clima organizacional es bueno. Finalmente, un 12,5% considera que la gestión comunitaria es inadecuada, pero que el clima organizacional es regular.

4.2. Resultados inferenciales:

Antes de realizar la prueba del contraste de las hipótesis, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra que fue

menos de 50 sujetos. Es así que se obtuvo un valor de significancia de 0,000 tanto para la variable gestión institucional como para la variable clima organizacional, lo cual nos indica que ambas variables de estudio no representan una distribución normal con un nivel de significancia por debajo del 0,05. Por esta razón, se optó por emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman que nos ayudó a evaluar tanto la hipótesis general como las específicas, que se detallan seguidamente:

Tabla 6

Tabla de nivel de significancia y correlación para la prueba de la hipótesis general y específicas.

	VAR. 2: Clima organizacional	
	Significancia	Rho de Spearman
VAR. 1: Gestión institucional	0,000	0,602
DIM 1: Pedagógica	0,000	0,246
DIM 2: Institucional	0,000	0,447
DIM 3: Administrativa	0,000	0,448
DIM 4: Comunitaria	0,000	0,595

Nota: Datos obtenidos por el sistema SPSSV.27.

En base a los datos mencionados previamente en la tabla y utilizando una escala de valoración desarrollada por Martínez y campos (2015), se observa lo siguiente: La variable gestión institucional presenta una correlación moderadamente positiva con el clima organizacional con un valor $p = 0,000$ y un coeficiente de Rho de Spearman = 0,602. De manera similar, la dimensión pedagógica exhibe una correlación positiva pero débil con el clima organizacional con un valor $p = 0,000$ y un Rho de Spearman = 0,246. Asimismo, la dimensión institucional presenta una correlación moderada positiva con el clima organizacional con un valor $p = 0,000$ y un Rho de Spearman = 0,447. De la misma manera tenemos la dimensión administrativa que presenta una correlación moderada positiva con el clima organizacional con un valor $p = 0,000$ y un Rho de Spearman = 0,448. Y finalmente tenemos que la dimensión comunitaria también presenta una correlación moderada positiva con el clima organizacional con un valor $p = 0,000$ y un Rho de Spearman = 0,595.

V. DISCUSIÓN

En la presente parte iniciaremos la discusión del trabajo académico, iniciando por el objetivo general, el cual reveló que la gestión institucional muestra una correlación moderadamente relacionada con el clima organizacional de los profesores de una I.E. de Tacna. Esto se evidencia con un nivel de significancia de 0,000, que está por debajo del margen de error del 5%, y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,602

En cuanto a mi primera variable, gestión institucional, podemos observar que el 55,0% de docentes encuestados percibe que se desarrolla de manera regular, mientras que el 7,5% considera que es inadecuada y un 37,5% opina que es adecuada. En lo que respecta al clima organizacional, el 47,5% de docentes encuestados percibe que es regular, el 32,5% lo considera bueno y el 20,0% restante señala que es malo.

Los hallazgos coinciden con los de Luján (2018), cuya investigación demostró que la gestión institucional está positivamente relacionada con el nivel de satisfacción en el trabajo de su personal. En su estudio correlacional, investigó esta relación específica mediante encuestas separadas para cada variable. Encuestó a 37 colaboradores y obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,72% y con un nivel de significancia del 0,05. Sus resultados indicaron una relación directa entre las variables analizadas y subrayaron la importancia de los procesos administrativos en la satisfacción laboral. Sin embargo, es crucial destacar que, aunque se encontró una correlación positiva alta en su investigación con el valor de 0,72. En el actual estudio se observó una correlación positiva moderada.

Contrariamente, estos hallazgos difieren de los presentados por León et al. (2018), cuyo estudio sugiere que una gestión institucional no guarda interacción con el clima organizacional de la entidad. En su investigación, encontraron un valor p de 0,561 y un Rho de -0,138, ambos superiores al nivel de significancia de 0,05. Las conclusiones mostraron que no había una correlación significativa entre las variables analizadas. Por lo tanto, el estudio concluye que no existe una conexión directa entre la gestión institucional y el clima organizacional de la entidad, enfatizando la importancia de las iniciativas organizacionales para fomentar un clima organizacional positivo.

En términos teóricos, coincide con Miranda (2022), cuya investigación reveló que el clima organizacional en una entidad local está influenciado por su gestión

administrativa. Los hallazgos del trabajo de investigación sugieren que las percepciones sobre el clima organizacional están estrechamente vinculadas con la evaluación de la gestión administrativa, marcando una diferencia respecto a otros estudios previos en este campo. Además, se alinea con las conclusiones de Aparicio (2022), quien identifica una conexión importante entre la gestión institucional y el clima organizacional de los trabajadores de una UGEL, concluyendo que la gestión institucional influye de manera considerable en el clima organizacional de los empleados.

La investigación se alinea con el principio establecido por la UNESCO (2011), el cual define la gestión institucional como la estructuración organizativa de una I.E. Este concepto abarca la interacción entre los diversos miembros de la comunidad educativa, como directores, profesores, alumnos, personal administrativo y padres de familia, así como las dinámicas y los desafíos que enfrentan. Estos elementos están interrelacionados y colaboran entre sí para gestionar eficazmente la institución educativa. La gestión institucional desempeña un papel fundamental en la implementación de cambios positivos y en la búsqueda continua de mejoras dentro de las instituciones educativas.

Una fortaleza significativa de este estudio de investigación sobre la gestión institucional y el clima organizacional es su capacidad para realizar un análisis detallado y basado en pruebas de los elementos que afectan la dinámica interna de una organización. El presente estudio no solo identifica áreas de mejora y puntos fuertes dentro del clima organizacional, sino que también sugiere estrategias específicas para mejorar la gestión institucional. Esto promueve un ambiente laboral más productivo, unido y propenso al crecimiento sostenible. Además, facilita la toma de decisiones informadas y orientadas al éxito a largo para la organización, estableciendo una base firme para elaborar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y lo que es el liderazgo.

No obstante, en cuanto a las limitaciones del estudio sobre la gestión institucional y el clima organizacional, constituye relevante destacar que la metodología de recolección de datos empleada podría no reflejar completamente la complejidad del entorno organizacional, lo que podría afectar la precisión de los resultados obtenidos. Además, la falta de participación o colaboración completa de todos los docentes de los diversos niveles educativos podría sesgar la información recopilada o dificultar la implementación efectiva de las recomendaciones derivadas

del estudio.

En términos críticos, este estudio ha diseñado dos herramientas que pueden ser adoptadas por otras instituciones educativas. Estos instrumentos permiten recopilar las percepciones de los docentes sobre la gestión institucional y el clima organizacional, aspectos cruciales para formular estrategias efectivas de mejora continua dentro de la institución. Mejorar la gestión institucional no solo beneficiará el ambiente laboral, sino que también influirá positivamente en la percepción y satisfacción general de los empleados. Además, se sugiere la posibilidad de extender la aplicación de estos instrumentos de evaluación sobre la gestión institucional y el clima organizacional a otras I.E para comparar resultados e identificar mejores prácticas. Asimismo, se propone utilizar estos instrumentos con los padres de familia para enriquecer la evaluación con una perspectiva adicional. En resumen, este estudio no solo desarrolla herramientas de evaluación, sino que también promueve investigaciones adicionales que incluyan a los padres de familia como participantes clave.

VI. CONCLUSIONES

Primera	:	Se concluyó que hay una conexión positiva moderada entre las variables gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna durante el año 2024. Esto sugiere que mejorar la gestión institucional, especialmente fortaleciendo la comunicación y la transparencia en todas las interacciones dentro de la organización, desde la alta dirección hasta el personal operativo, podría mejorar significativamente el clima organizacional percibido por los docentes.
Segunda	:	Se encontró que la gestión pedagógica está débilmente relacionada de una manera positiva con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna durante el año 2024. Esto sugiere que, al priorizar adecuadamente los aspectos pedagógicos, podría mejorarse el clima organizacional percibido por los docentes.
Tercera	:	Se estableció que hay una conexión moderadamente positiva entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna durante el año 2024. Por lo tanto, es pertinente que se realicen mejoras en la gestión institucional para favorecer la mejora del clima organizacional.
Cuarta	:	Se encontró que la gestión administrativa guarda una correlación positiva moderada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna durante el 2024. En consecuencia, constituye crucial mantener y optimizar la administración de los recursos para que los docentes perciban una distribución adecuada en esta área.
Quinta	:	Se observó que la gestión comunitaria presenta una correlación positiva moderada con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna durante el año 2024. Por lo tanto, es fundamental mejorar la comunicación con la comunidad educativa para fortalecer las relaciones principalmente con ella.

VII. RECOMENDACIONES

Primera	:	Se sugiere a dirección de la I.E. mejoren la gestión institucional para fortalecer el clima organizacional de los docentes. Esto implica fomentar una comunicación abierta y transparente en todos los niveles, desde la dirección hasta el personal operativo. Esta medida no solo mejorará la percepción del clima organizacional entre los docentes, sino que también tendrá beneficios sobre el ambiente labora y en el desempeño en todos los aspectos de la I.E.
Segunda	:	Se recomienda a la dirección de la I.E. priorizar el fortalecimiento de la gestión pedagógica, mejorando las prácticas pedagógicas y el apoyo brindado a los docentes, implementando programas de desarrollo profesional continuo, ofreciendo recursos adecuados y fomentar un ambiente de apoyo.
Tercera	:	Se recomienda a los directivos de la I.E. mejorar la gestión institucional mediante la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. Esto incluye enfocarse en mejorar la comunicación de manera transparente y efectiva, así como ofrecer desarrollo profesional continuo a través de capacitaciones, reconocimiento y valoración del desempeño docente.
Cuarta	:	Se recomienda que la dirección y el área administrativa de la I.E. fomenten la transparencia y la claridad en la gestión de recursos, así como realicen una evaluación continua de los procesos administrativos para mejorar su eficiencia. Además, es crucial proporcionar capacitación al personal administrativo para que así puedan realizar sus tareas de manera eficaz y profesional.
Quinta	:	Se recomienda que la dirección, docentes y personal administrativo de la I.E. mejorar la interacción hacia la comunidad educativa. Esto implica establecer canales de comunicación efectivos y promover activamente que la comunidad se involucre en las decisiones y actividades de la I.E. Es crucial asegurar que la información relevante esté disponible y al alcance de toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Apaza y Macchiavello, (2018). *Gestión escolar y desempeño docente*.
- Arévalo, R. (2021). *Eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión*. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina 5 (2), pp.1726-1739.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.378
- Ascencio, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción - Callao*.
- Bajonero Manrique, M. I. (2020). *Gestión administrativa en la calidad de servicio de los clientes internos del Distrito Judicial Lima Norte, 2019*.
- Barreto, M., Cabrera, N., y Dávila, S. (2020). *La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa–2019*. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4602/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_MERY-BARRETO_NAZARETH-CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera, V. (2022). *Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35094>
- Cabrera, G. (2004). *Clima y compromiso organizacional de la Universidad de las Américas*. Obtenido desde <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Aparicio, G. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una ugel de Cusco, 2022*.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4809260>
- Cabrera, G. (2004). *Clima y compromiso organizacional de la Universidad de las Américas*. Obtenido desde

<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>.

Carrasco, F. (2018). *La gestión de calidad en los centros educativos*. Ministerio de Educación y Ciencia. Venezuela.

Cruz y Mejía. (2009). *Modelo de Gestión Educativa estratégica*. México.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*.

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. Conrado 15 (70)
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

Espinoza, E. (2021). *Percepción de calidad servicio y satisfacción laboral del personal administrativo 1057 en la Universidad Nacional del Altiplano Puno-2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56082/Espinoza_CESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gibson y sus colaboradores (1984). *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2007 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula.shtml>

Gibson, L. (1996). *Componentes y resultados del clima organizacional*. Segunda edición. México DF. México: Trillas.

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Gonzales, J. (2018). *La Gestión Institucional y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N°65044 "Villa El Salvador" de Manantay- 2016*.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4332/UNU_MAESTRIA_2018_TM_JOINER-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Editorial Me GrawHill.

- <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68197>
- Leal, S. y Cortés, D. (2018). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*. Universidad Autónoma del Caribe Encuentros, ISSN-e 2216-135X, ISSN 1692-5858, Vol. 17, N°. 1, 2019, págs. 145-164.
- León, M. y Espinoza, L. (2018). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad Educativa Daule - Ecuador, 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39459>
- Lickert, R. (1967). *The Human Organization*. Editorial Mc Graw Hill, Nueva York (EEUU).
- López, R., García, L. y Martínez, J. (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 9(18), 792-812.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Li, L. y López, A. (2019). *El tipo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Facultad de Ciencias Contables de una universidad privada de Lima -2019*. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/852>
- Luján, J. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa –INPE 2018*.
http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1133/T047_72320079.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz. Med 17 (4), 08
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Miranda, M. (2022). *El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Casma, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89355/Miranda_MMRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, S. (2022). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 9(17), 38-39.

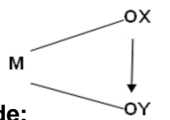
- MINEDU. *Normas para la consolidación de las relaciones sociales en el contexto de planteles educativos*, RVM 022- 2007-ED.
- Muñoz, J. (2018). *Estudio sobre la relación entre mobbing y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones de educación superior en México*. *European Scientific*, Vol.14. (4), 298. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/236406211.pdf>
- Rojas (2018) *Liderazgo directivo en la institución educativa* (Tesis de maestría)
- Paredes, M. (2018). *El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28212/1/28%20GTH.pdf>
59 Pérez
- UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima. Perú.
- UNESCO (2020). *Acceso a la información*. <https://es.unesco.org/themes/acceso-información>.
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Robles, P y Rojas, M. (2015). *La validación por juicio de expertos; dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada*. *Revista Nebrija de lingüística aplicada* (2015) 18. https://www.nebrija.com/revista-lingüística/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminoseninvestigacion.pdf>
- Ventura, J. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. *Revista cubana de salud pública*, 43(4).
- Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima*.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024							
AUTOR: Luis Enrique Acosta Chura							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión institucional				
¿Cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?	Determinar cómo la gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	La gestión institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Pedagógica	-Modelos didácticos -Métodos de enseñanza -Teorías de aprendizaje	1-5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Entre Nunca (20 a 36) Casi nunca (37 a 52) A veces (53 a 68) Casi siempre (69 a 84) Siempre (85 a 100)
			Institucional	-Organización institucional -División de trabajo -Uso del tiempo	6-10		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Administrativa	-Recursos humanos -Manejo de información -Rendición de cuentas	11-15		
¿Cómo la gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?	Determinar cómo la gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	La gestión pedagógica se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	Comunitaria	-Reglas de comunicación -Construcción del proyecto de vida -Educación comunal	16-20		
			Variable 2: Clima organizacional				
¿Cómo la gestión	Determinar cómo la gestión	La gestión institucional se	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?	institucional se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	Comportamiento organizacional	-Desempeño apropiado -Personalidad	1-5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Entre Nunca (20 a 36) Casi nunca (37 a 52) A veces (53 a 68) Casi siempre (69 a 84) Siempre (85 a 100)
¿Cómo la gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?	Determinar cómo la gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	La gestión administrativa se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	Comportamiento individual	-Resistencia al cambio -Nivel de capacitación	6-10		
			Capacidad organizacional	-Desempeño laboral -Comportamiento interno -Estrategia laboral	11-15		
¿Cómo la gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024?	Determinar la gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	La gestión comunitaria se vincula con el clima organizacional de los docentes de una I.E. de Tacna, 2024	Dinámica institucional	-Estrategia laboral -Capacidad de acción	16-20		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional  Donde: M: Muestra OX: Valor de la variable uno: Gestión institucional Oy: Valor de la variable dos: Clima organizacional ↓: Correlación		Población: 40 docentes de una I.E. de Tacna, 2024 Muestra: 40 docentes de una I.E. de Tacna, 2024 Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.	Variable 1: Gestión institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Luis Enrique Acosta Chura Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Luis Enrique Acosta Chura		Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias. Estadística inferencial: Se usará el Coeficiente de Correlación de Spearman		

ANEXO 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Gestión institucional	UNESCO, (2011) afirma que la gestión institucional se refiere a una estructura bien ordenada y por ende a las acciones de diversas formas o componentes que se dan en la vida cotidiana de una entidad educativa.	La variable gestión institucional será evaluada a través de un instrumento con opciones múltiples, partiendo de realizar preguntas enfocadas a las dimensiones comportamiento organizacional, comportamiento individual, capacidad organizacional y dinámica institucional.	Pedagógica	-Modelos didácticos -Métodos de enseñanza -Teorías de aprendizaje	Ordinal
			Institucional	-Organización institucional -División de trabajo -Uso del tiempo	Ordinal
			Administrativa	-Recursos humanos -Manejo de información -Rendición de cuentas	Ordinal
			Comunitaria	-Reglas de comunicación -Construcción del proyecto de vida -Educación comunal	Ordinal
Variable 2 Clima organizacional	Según Gibson et al (1998) mencionan que los individuos son competentes para darse cuenta, puedan sentir, percatarse de la atmósfera que hay en un determinado lugar, y esto no escapa a los centros laborales, esto a razón de la manera	La variable clima organizacional será evaluada mediante un instrumento con opciones múltiples, partiendo de realizar preguntas	Comportamiento organizacional	-Desempeño apropiado -Personalidad	Ordinal
			Comportamiento Individual	-Resistencia al cambio -Nivel de capacitación	Ordinal
			Capacidad Organizacional	-Desempeño laboral -Comportamiento interno -Estrategia laboral	Ordinal

	<p>como las personas se relacionan en cada institución a razón de la forma de actuar de los individuos o de la estructura de la institución de quiéno dirija y los procesos que se danen ella.</p>	<p>alineadas a las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.</p>	<p>Dinámica Institucional</p>	<p>-Estrategia laboral -Capacidad de acción</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	---	-----------------------------------	---	----------------

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO (GESTIÓN INSTITUCIONAL)

Estimado miembro de la institución educativa de la región de Tacna, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la variable Gestión Institucional, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

- A. Nunca (1)
- B. Casi nunca (2)
- C. A veces (3)
- D. Casi siempre (4)
- E. Siempre (5)

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Analizar la relación que existe entre la Gestión Institucional y el Clima Organizacional de la I.E. Jorge Basadre Grohmann en la región de Tacna, 2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de segunda especialidad será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : a) Masculino b) Femenino

Edad :

N°	PREGUNTAS	A (1)	B (2)	C (3)	D (4)	E (5)
DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA						
1	Considera usted que son necesarios los modelos didácticos para la preparación de clases					
2	Considera usted que utiliza estrategias adecuadas para el logro de los aprendizajes					
3	Considera usted que utiliza métodos de enseñanza para ser entendido por los alumnos					
4	Considera usted que los diferentes métodos de enseñanza mejoran su desempeño como docente					
5	Considera usted que las teorías de aprendizaje son necesarias para diseñar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo en el aula					
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL						

6	Considera usted que el organigrama de su I.E. es necesario tenerlo a la vista de todo el personal para una comunicación eficiente					
7	Considera usted necesario en su I.E. que las funciones de los directivos, docentes y administrativos se deben observar en un organigrama funcional para mejorar los roles y responsabilidades					
8	Considera usted que cada docente tiene su función en la institución y la cumple con responsabilidad					
9	Considera usted que hay participación proactiva de los docentes por integrar las comisiones institucionales					
10	Considera usted que existe colaboración entre los docentes, directivos y administrativos para una mejor gestión en la institución educativa					
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRATIVA						
11	Considera usted que el proceso de selección del personal docente y administrativo se lleva de manera adecuada					
12	Considera usted que el personal de su I.E. viene aportar de manera positiva a la gestión institucional					
13	Se le brinda todos los servicios necesarios para lograr el aprendizaje de los estudiantes (Internet, biblioteca, laboratorios, etc.)					
14	El director rinde cuentas de manera transparente					
15	Considera usted que los docentes rinden cuentas de su labor pedagógica					
DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA						
16	Considera usted que todos los miembros de su I.E. siempre muestran respeto mutuo y que esto ayuda a un buen clima laboral					
17	Considera usted que las actividades extracurriculares o eventos organizados por la I.E. favorecen a un buen clima en la institución					
18	Considera usted que participar en la elaboración del PEI institucional mejora la gestión institucional					
19	Considera usted que su I.E. es activa en su proyección hacia la comunidad (Actividades, talleres, eventos culturales, servicios, etc.)					
20	Considera usted que es eficaz el apoyo que la I.E. brinda a los padres de familia en su rol de acompañamiento en la educación de sus hijos					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Estimado miembro de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann de la región de Tacna, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la variable Clima Organizacional, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una **X**, considerando las siguientes opciones.

- A. Nunca (1)
- B. Casi nunca (2)
- C. A veces (3)
- D. Casi siempre (4)
- E. Siempre (5)

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Analizar la relación que existe entre la Gestión Institucional y el Clima Organizacional de la I.E. Jorge Basadre Grohmann en la región de Tacna, 2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de segunda especialidad será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : a) Masculino b) Femenino

Edad :

N°	PREGUNTAS	A (1)	B (2)	C (3)	D (4)	E (5)
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
1	Considera usted que el personal de su I.E. se desempeña adecuadamente para no alterar el clima organizacional					
2	Considera usted que sus compañeros de trabajo promueven desempeños apropiados en su I.E. para un buen clima laboral					
3	Considera que el desempeño pedagógico y laboral del personal de su I.E. es de motivación entre todos sus compañeros					
4	Considera usted que sus compañeros de trabajo hacen valer sus derechos cuando son vulnerados					
5	Considera usted que la organización de su I.E. fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo					
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL						
6	Está de acuerdo con los cambios de mejora que se dan en lo institucional y laboral					

7	Promueve usted la motivación de sus compañeros para impulsar un cambio positivo tanto en el ámbito educativo como laboral					
8	Considera usted que capacitarse voluntariamente es necesario para estar acorde y adaptarte a los cambios					
9	Considera usted que la capacitación ofrecida por el estado está alineada con su nivel profesional					
10	Con qué frecuencia muestra iniciativa para resolver problemas o completar tareas sin ser dirigido					
DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL						
11	Considera usted que su desempeño laboral contribuye a mejorar la institución educativa					
12	Considera usted que sus compañeros de trabajo respetan las normas de asistencia y permanencia en la institución					
13	Considera usted que el comportamiento que se da en su I.E. es de respeto entre todos los miembros de su comunidad educativa					
14	Considera usted que la I.E. promueve el desarrollo de las fortalezas individuales de su personal					
15	Considera usted que existe un buen desempeño del personal en su institución educativa					
DIMENSIÓN 3: DINÁMICA INSTITUCIONAL						
16	Considera usted que el uso de estrategias laborales (Comunicación, trabajo en equipo, etc.) mejora el clima organizacional					
17	Considera usted que la I.E. ha implementado acciones diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (Capacitaciones, programas de desarrollo profesional, etc.)					
18	Considera usted que el personal de su I.E. cuando hay un problema lo solucionan de inmediato, reflexivamente y en equipo					
19	Considera usted que el personal directivo de su I.E. actúa de inmediato cuando existe un problema institucional					
20	Considera usted que las políticas institucionales promueven un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4. Validez de los instrumentos (Juicio de expertos)

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable

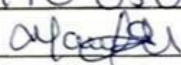
"Gestión Institucional"

La gestión institucional se refiere al conjunto de procesos, políticas y prácticas destinadas a administrar y dirigir una institución de manera eficiente y efectiva para lograr sus objetivos y cumplir con su misión. Esto implica la planificación estratégica, la asignación de recursos, la toma de decisiones, la supervisión y evaluación de actividades, así como el establecimiento de relaciones con diferentes partes interesadas. La gestión institucional busca garantizar la viabilidad y el éxito a largo plazo de la institución, promoviendo la calidad, la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en todas sus operaciones.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PEDAGÓGICA	*Modelos didácticos	Considera usted que son necesarios los modelos didácticos para la preparación de clases	1	1	1	1	
		Considera usted que utiliza estrategias adecuadas para el logro de los aprendizajes	1	1	1	1	
	*Métodos de enseñanza	Considera usted que utiliza métodos de enseñanza para ser entendido por los alumnos	1	1	1	1	
		Considera usted que los diferentes métodos de enseñanza mejoran su desempeño como docente	1	1	1	1	
	*Teorías de aprendizaje	Considera usted que las teorías de aprendizaje son necesarias para diseñar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo en el aula	1	1	1	1	
INSTITUCIONAL	*Organización institucional	Considera usted que el organigrama de su I.E. es necesario tenerlo a la vista de todo el personal para una comunicación eficiente	1	1	1	1	
		Considera usted necesario en su I.E. que las funciones de los directivos, docentes y administrativos se deben observar en un organigrama funcional para mejorar los roles y responsabilidades	1	1	1	1	
	*División de trabajo	Considera usted que cada docente tiene su función en la institución y la cumple con responsabilidad	1	1	1	1	
		Considera usted que hay participación proactiva de los docentes por integrar las comisiones institucionales	1	1	1	1	
	*Uso del tiempo	Considera usted que existe colaboración entre los docentes, directivos y administrativos para una mejor gestión en la institución educativa	1	1	1	1	
ADMINISTRATIVA	*Recursos humanos	Considera usted que el proceso de selección del personal docente y administrativo se lleva de manera adecuada	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal de su I.E. viene aportar de manera positiva a la gestión institucional	1	1	1	1	
	*Manejo de información	Se le brinda todos los servicios necesarios para lograr el aprendizaje de los estudiantes (Internet, biblioteca, laboratorios, etc.)	1	1	1	1	
		El director rinde cuentas de manera transparente	1	1	1	1	
	*Rendición de cuentas	Considera usted que los docentes rinden cuentas de su labor pedagógica	1	1	1	1	

COMUNITARIA	*Reglas de comunicación *Construcción del proyecto de vida	Considera usted que todos los miembros de su I.E. siempre muestran respeto mutuo y que esto ayuda a un buen clima laboral	1	1	1	1	
		Considera usted que las actividades extracurriculares o eventos organizados por la I.E. favorecen a un buen clima en la institución	1	1	1	1	
	*Educación comunal	Considera usted que participar en la elaboración del PEI institucional mejora la gestión institucional	1	1	1	1	
		Considera usted que su I.E. es activa en su proyección hacia la comunidad (Actividades, talleres, eventos culturales, servicios, etc.)	1	1	1	1	
		Considera usted que es eficaz el apoyo que la I.E. brinda a los padres de familia en su rol de acompañamiento en la educación de sus hijos	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Gestión Institucional
Objetivo del instrumento	Recoger información real para analizar.
Nombres y apellidos del experto	Aparella Verónica Eyzaguirre Retamozo
Documento de identidad	DNI 00497118
Años de experiencia en el área	20 años.
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad Privada de Tacna
Cargo	Docente
Número telefónico	970 050601
Firma	
Fecha	27 de mayo de 2024.

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

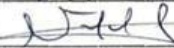
Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable **“Gestión Institucional”**

La gestión institucional se refiere al conjunto de procesos, políticas y prácticas destinadas a administrar y dirigir una institución de manera eficiente y efectiva para lograr sus objetivos y cumplir con su misión. Esto implica la planificación estratégica, la asignación de recursos, la toma de decisiones, la supervisión y evaluación de actividades, así como el establecimiento de relaciones con diferentes partes interesadas. La gestión institucional busca garantizar la viabilidad y el éxito a largo plazo de la institución, promoviendo la calidad, la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en todas sus operaciones.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PEDAGÓGICA	*Modelos didácticos	Considera usted que son necesarios los modelos didácticos para la preparación de clases	1	1	1	1	
		Considera usted que utiliza estrategias adecuadas para el logro de los aprendizajes	1	1	1	1	
	*Métodos de enseñanza	Considera usted que utiliza métodos de enseñanza para ser entendido por los alumnos	1	1	1	1	
		Considera usted que los diferentes métodos de enseñanza mejoran su desempeño como docente	1	1	1	1	
	*Teorías de aprendizaje	Considera usted que las teorías de aprendizaje son necesarias para diseñar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo en el aula	1	1	1	1	
INSTITUCIONAL	*Organización Institucional	Considera usted que el organigrama de su I.E. es necesario tenerlo a la vista de todo el personal para una comunicación eficiente	1	1	1	1	
		Considera usted necesario en su I.E. que las funciones de los directivos, docentes y administrativos se deben observar en un organigrama funcional para mejorar los roles y responsabilidades	1	1	1	1	
	*División de trabajo	Considera usted que cada docente tiene su función en la institución y la cumple con responsabilidad	1	1	1	1	
		*Uso del tiempo	Considera usted que hay participación proactiva de los docentes por integrar las comisiones institucionales	1	1	1	1
	Considera usted que existe colaboración entre los docentes, directivos y administrativos para una mejor gestión en la institución educativa		1	1	1	1	
ADMINISTRATIVA	*Recursos humanos	Considera usted que el proceso de selección del personal docente y administrativo se lleva de manera adecuada	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal de su I.E. viene aportar de manera positiva a la gestión institucional	1	1	1	1	
	*Manejo de información	Se le brinda todos los servicios necesarios para lograr el aprendizaje de los estudiantes (Internet, biblioteca, laboratorios, etc.)	1	1	1	1	
		*Rendición de cuentas	El director rinde cuentas de manera transparente	1	1	1	1
	Considera usted que los docentes rinden cuentas de su labor pedagógica		1	1	1	1	

COMUNITARIA	*Reglas de comunicación *Construcción del proyecto de vida	Considera usted que todos los miembros de su I.E. siempre muestran respeto mutuo y que esto ayuda a un buen clima laboral	1	1	1	1	
		Considera usted que las actividades extracurriculares o eventos organizados por la I.E. favorecen a un buen clima en la institución	1	1	1	1	
		Considera usted que participar en la elaboración del PEI institucional mejora la gestión institucional	1	1	1	1	
	*Educación comunal	Considera usted que su I.E. es activa en su proyección hacia la comunidad (Actividades, talleres, eventos culturales, servicios, etc.)	1	1	1	1	
		Considera usted que es eficaz el apoyo que la I.E. brinda a los padres de familia en su rol de acompañamiento en la educación de sus hijos	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Gestión institucional
Objetivo del instrumento	Recoger datos para la investigación
Nombres y apellidos del experto	Nilda Susana Chambe Molinero
Documento de identidad	DNI 04433436
Años de experiencia en el área	29 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Cs. de la Ed. con mención en Administración de IIEE y TICs
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE Jorge Basadre Grohmann
Cargo	Prof. de aula
Número telefónico	99591191
Firma	
Fecha	29-05-2024

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2006).


Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable **"Gestión Institucional"**

La *gestión institucional* se refiere al conjunto de procesos, políticas y prácticas destinadas a administrar y dirigir una institución de manera eficiente y efectiva para lograr sus objetivos y cumplir con su misión. Esto implica la planificación estratégica, la asignación de recursos, la toma de decisiones, la supervisión y evaluación de actividades, así como el establecimiento de relaciones con diferentes partes interesadas. La *gestión institucional* busca garantizar la viabilidad y el éxito a largo plazo de la institución, promoviendo la calidad, la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en todas sus operaciones.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PEDAGÓGICA	*Modelos didácticos	Considera usted que son necesarios los modelos didácticos para la preparación de clases	1	1	1	1	
	*Métodos de enseñanza	Considera usted que utiliza estrategias adecuadas para el logro de los aprendizajes	1	1	1	1	
		Considera usted que utiliza métodos de enseñanza para ser entendido por los alumnos	1	1	1	1	
	*Teorías de aprendizaje	Considera usted que los diferentes métodos de enseñanza mejoran su desempeño como docente	1	1	1	1	
		Considera usted que las teorías de aprendizaje son necesarias para diseñar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo en el aula	1	1	1	1	
INSTITUCIONAL	*Organización institucional	Considera usted que el organigrama de su I.E. es necesario tenerlo a la vista de todo el personal para una comunicación eficiente	1	1	1	1	
	*División de trabajo	Considera usted necesario en su I.E. que las funciones de los directivos, docentes y administrativos se deben observar en un organigrama funcional para mejorar los roles y responsabilidades	1	1	1	1	
		Considera usted que cada docente tiene su función en la institución y la cumple con responsabilidad	1	1	1	1	
	*Uso del tiempo	Considera usted que hay participación proactiva de los docentes por integrar las comisiones institucionales	1	1	1	1	
		Considera usted que existe colaboración entre los docentes, directivos y administrativos para una mejor gestión en la institución educativa	1	1	1	1	
ADMINISTRATIVA	*Recursos humanos	Considera usted que el proceso de selección del personal docente y administrativo se lleva de manera adecuada	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal de su I.E. viene aportar de manera positiva a la gestión institucional	1	1	1	1	
	*Manejo de información	Se le brinda todos los servicios necesarios para lograr el aprendizaje de los estudiantes (Internet, biblioteca, laboratorios, etc.)	1	1	1	1	
	*Rendición de cuentas	El director rinde cuentas de manera transparente	1	1	1	1	
		Considera usted que los docentes rinden cuentas de su labor pedagógica	1	1	1	1	

COMUNITARIA	*Reglas de comunicación *Construcción del proyecto de vida	Considera usted que todos los miembros de su I.E. siempre muestran respeto mutuo y que esto ayuda a un buen clima laboral	1	1	1	1	
		Considera usted que las actividades extracurriculares o eventos organizados por la I.E. favorecen a un buen clima en la institución	1	1	1	1	
		Considera usted que participar en la elaboración del PEI institucional mejora la gestión institucional	1	1	1	1	
	*Educación comunal	Considera usted que su I.E. es activa en su proyección hacia la comunidad (Actividades, talleres, eventos culturales, servicios, etc.)	1	1	1	1	
		Considera usted que es eficaz el apoyo que la I.E. brinda a los padres de familia en su rol de acompañamiento en la educación de sus hijos	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Gestión Institucional
Objetivo del instrumento	Recolectar datos para la investigación
Nombres y apellidos del experto	Domingo Nicolás Pérez Yura
Documento de identidad	00683855
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna
Cargo	Docente Ordinario - Asociado
Número telefónico	98440 50 28
Firma	
Fecha	29/05/2024

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable

"Clima Organizacional"

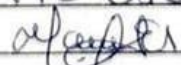
El clima organizacional es el ambiente psicológico o atmosfera percibida por los miembros de una organización. Se relaciona con las percepciones compartidas sobre aspectos como el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la comunicación, la equidad, el reconocimiento y la satisfacción laboral.

Un clima organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso, la creatividad y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en el desempeño y los resultados de la organización. Por otro lado, un clima negativo puede conducir a problemas como la baja moral, el ausentismo, el conflicto interno y la rotación de personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	* Desempeño apropiado	Considera usted que el personal de su I.E. se desempeña adecuadamente para no alterar el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo promueven desempeños apropiados en su I.E. para un buen clima laboral	1	1	1	1	
	* Personalidad	Considera que el desempeño pedagógico y laboral del personal de su I.E. es de motivación entre todos sus compañeros	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo hacen valer sus derechos cuando son vulnerados	1	1	1	1	
		Considera usted que la organización de su I.E. fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo	1	1	1	1	
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	* Resistencia al cambio	Considera usted que hay cambios de mejora que se dan en lo institucional y laboral	1	1	1	1	
		Promueve usted la motivación de sus compañeros para impulsar un cambio positivo tanto en el ámbito educativo como laboral	1	1	1	1	
	* Nivel de capacitación	Considera usted que la capacitación brindada por las instancias correspondientes está acorde a los cambios que se dan	1	1	1	1	
		Considera usted que la capacitación ofrecida por el estado está alineada con su nivel profesional	1	1	1	1	
		Con qué frecuencia muestra iniciativa para resolver problemas o completar tareas sin ser dirigido	1	1	1	1	
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	* Desempeño laboral	Considera usted que su desempeño laboral contribuye a mejorar la institución educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo respetan las normas de asistencia y permanencia en la institución	1	1	1	1	
	* Comportamiento interno	Considera usted que el comportamiento que se da en su I.E. es de respeto entre todos los miembros de su comunidad educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. promueve el desarrollo de las fortalezas individuales de su personal	1	1	1	1	
	* Estrategia laboral	Considera usted que existe un buen desempeño del personal en su institución educativa	1	1	1	1	

DINÁMICA INSTITUCIONAL	* Estrategia laboral	Considera usted que el uso de estrategias laborales (Comunicación, trabajo en equipo, etc.) mejora el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. ha implementado acciones diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (Capacitaciones, programas de desarrollo profesional, etc.)	1	1	1	1	
	* Capacidad de acción	Considera usted que el personal de su I.E. cuando hay un problema lo solucionan de inmediato, reflexivamente y en equipo	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal directivo de su I.E. actúa de inmediato cuando existe un problema institucional	1	1	1	1	
		Considera usted que las políticas institucionales promueven un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Clima Organizacional.
Objetivo del instrumento	Recoger información real para analizar
Nombres y apellidos del experto	Mariela Verónica Espaguirra Retamozo
Documento de identidad	DNI 00497118
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad Privada de Tacna.
Cargo	Docente
Número telefónico	970 050601
Firma	
Fecha	27 de mayo de 2024.

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024"**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable **"Clima Organizacional"**


El clima organizacional es el ambiente psicológico o atmosfera percibida por los miembros de una organización. Se relaciona con las percepciones compartidas sobre aspectos como el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la comunicación, la equidad, el reconocimiento y la satisfacción laboral.

Un clima organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso, la creatividad y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en el desempeño y los resultados de la organización. Por otro lado, un clima negativo puede conducir a problemas como la baja moral, el ausentismo, el conflicto interno y la rotación de personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	* Desempeño apropiado	Considera usted que el personal de su I.E. se desempeña adecuadamente para no alterar el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo promueven desempeños apropiados en su I.E. para un buen clima laboral	1	1	1	1	
	* Personalidad	Considera que el desempeño pedagógico y laboral del personal de su I.E. es de motivación entre todos sus compañeros	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo hacen valer sus derechos cuando son vulnerados	1	1	1	1	
		Considera usted que la organización de su I.E. fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo	1	1	1	1	
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	* Resistencia al cambio	Considera usted que hay cambios de mejora que se dan en lo institucional y laboral	1	1	1	1	
		Promueve usted la motivación de sus compañeros para impulsar un cambio positivo tanto en el ámbito educativo como laboral	1	1	1	1	
	* Nivel de capacitación	Considera usted que la capacitación brindada por las instancias correspondientes está acorde a los cambios que se dan	1	1	1	1	
		Considera usted que la capacitación ofrecida por el estado está alineada con su nivel profesional	1	1	1	1	
		Con qué frecuencia muestra iniciativa para resolver problemas o completar tareas sin ser dirigido	1	1	1	1	
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	* Desempeño laboral	Considera usted que su desempeño laboral contribuye a mejorar la institución educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo respetan las normas de asistencia y permanencia en la institución	1	1	1	1	
	* Comportamiento interno	Considera usted que el comportamiento que se da en su I.E. es de respeto entre todos los miembros de su comunidad educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. promueve el desarrollo de las fortalezas individuales de su personal	1	1	1	1	
	* Estrategia laboral	Considera usted que existe un buen desempeño del personal en su institución educativa	1	1	1	1	

DINÁMICA INSTITUCIONAL	* Estrategia laboral	Considera usted que el uso de estrategias laborales (Comunicación, trabajo en equipo, etc.) mejora el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. ha implementado acciones diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (Capacitaciones, programas de desarrollo profesional, etc.)	1	1	1	1	
	* Capacidad de acción	Considera usted que el personal de su I.E. cuando hay un problema lo solucionan de inmediato, reflexivamente y en equipo	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal directivo de su I.E. actúa de inmediato cuando existe un problema institucional	1	1	1	1	
		Considera usted que las políticas institucionales promueven un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Recoger datos para la investigación
Nombres y apellidos del experto	Nilda Susana Chacabe Molinero
Documento de identidad	DNI 04433436
Años de experiencia en el área	29 años
Máximo Grado Académico	Mestría Cs.de la Ed. con mención en Administración de HEE y TICs
Nacionalidad	Peruana
Institución	IE Jorge Basadre Grohmann
Cargo	Prof. de aula
Número telefónico	994591191
Firma	
Fecha	24-05-2024

Ficha de Validación

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "**Gestión Institucional y Clima Organizacional de los Docentes de una I.E. de la Provincia de Tacna, 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de Validación del Cuestionario/Guía de Entrevista de la Variable "Clima Organizacional"


El clima organizacional es el ambiente psicológico o atmosfera percibida por los miembros de una organización. Se relaciona con las percepciones compartidas sobre aspectos como el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo, la comunicación, la equidad, el reconocimiento y la satisfacción laboral.

Un clima organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso, la creatividad y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en el desempeño y los resultados de la organización. Por otro lado, un clima negativo puede conducir a problemas como la baja moral, el ausentismo, el conflicto interno y la rotación de personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	* Desempeño apropiado	Considera usted que el personal de su I.E. se desempeña adecuadamente para no alterar el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo promueven desempeños apropiados en su I.E. para un buen clima laboral	1	1	1	1	
	* Personalidad	Considera que el desempeño pedagógico y laboral del personal de su I.E. es de motivación entre todos sus compañeros	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo hacen valer sus derechos cuando son vulnerados	1	1	1	1	
		Considera usted que la organización de su I.E. fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo	1	1	1	1	
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	* Resistencia al cambio	Considera usted que hay cambios de mejora que se dan en lo institucional y laboral	1	1	1	1	
		Promueve usted la motivación de sus compañeros para impulsar un cambio positivo tanto en el ámbito educativo como laboral	1	1	1	1	
	* Nivel de capacitación	Considera usted que la capacitación brindada por las instancias correspondientes está acorde a los cambios que se dan	1	1	1	1	
		Considera usted que la capacitación ofrecida por el estado está alineada con su nivel profesional	1	1	1	1	
		Con qué frecuencia muestra iniciativa para resolver problemas o completar tareas sin ser dirigido	1	1	1	1	
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	* Desempeño laboral	Considera usted que su desempeño laboral contribuye a mejorar la institución educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que sus compañeros de trabajo respetan las normas de asistencia y permanencia en la institución	1	1	1	1	
	* Comportamiento interno	Considera usted que el comportamiento que se da en su I.E. es de respeto entre todos los miembros de su comunidad educativa	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. promueve el desarrollo de las fortalezas individuales de su personal	1	1	1	1	
		Considera usted que existe un buen desempeño del personal en su institución educativa	1	1	1	1	

DINÁMICA INSTITUCIONAL	* Estrategia laboral	Considera usted que el uso de estrategias laborales (Comunicación, trabajo en equipo, etc.) mejora el clima organizacional	1	1	1	1	
		Considera usted que la I.E. ha implementado acciones diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (Capacitaciones, programas de desarrollo profesional, etc.)	1	1	1	1	
	* Capacidad de acción	Considera usted que el personal de su I.E. cuando hay un problema lo solucionan de inmediato, reflexivamente y en equipo	1	1	1	1	
		Considera usted que el personal directivo de su I.E. actúa de inmediato cuando existe un problema institucional	1	1	1	1	
		Considera usted que las políticas institucionales promueven un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de Experto

Nombre del instrumento	CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Recolector Información para la investigación
Nombres y apellidos del experto	DOMINGO NICOLAS PEREZ YUFRA
Documento de identidad	DNI 00683855
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna
Cargo	Docente Ordinario - Asociado
Número telefónico	984405028
Firma	
Fecha	29/05/2024

ANEXO 5. Confiabilidad de los instrumentos

Para el desarrollo del presente anexo, se está considerando el lineamiento base precisado por George y Mallery (2003), quienes hacen las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Cuadro 1.

Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En tal sentido a continuación se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

Respecto a la variable “GESTIÓN INSTITUCIONAL”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	20

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera usted que son necesarios los modelos didácticos para la preparación de clases	74,5000	74,500	0,635	0,883
2. Considera usted que utiliza estrategias adecuadas para el logro de los aprendizajes	74,7000	75,344	0,435	0,889
3. Considera usted que utiliza métodos de enseñanza para ser entendido por los alumnos	74,4000	77,600	0,230	0,893
4. Considera usted que los diferentes métodos de enseñanza mejoran su desempeño como docente	74,4000	77,822	0,133	0,897
5. Considera usted que las teorías de aprendizaje son necesarias para diseñar estrategias de enseñanza que promuevan el aprendizaje activo en el aula	74,4000	74,933	0,374	0,891
6. Considera usted que el organigrama de su I.E. es necesario tenerlo a la vista de todo el personal para una comunicación eficiente	74,2000	79,733	-0,005	0,898

7. Considera usted necesario en su I.E. que las funciones de los directivos, docentes y administrativos se deben observar en un organigrama funcional para mejorar los roles y responsabilidades	74,1000	72,322	0,625	0,884
8. Considera usted que cada docente tiene su función en la institución y la cumple con responsabilidad	74,5000	70,5000	0,669	0,882
9. Considera usted que hay participación proactiva de los docentes por integrar las comisiones institucionales	74,3000	74,056	0,648	0,883
10. Considera usted que existe colaboración entre los docentes, directivos y administrativos para una mejor gestión en la institución educativa	74,2000	68,400	0,777	0,878
11. Considera usted que el proceso de selección del personal docente y administrativo se lleva de manera adecuada	74,4000	67,822	0,704	0,880
12. Considera usted que el personal de su I.E. viene aportar de manera positiva a la gestión institucional	74,2000	66,400	0,802	0,876
13. Se le brinda todos los servicios necesarios para lograr el aprendizaje de los estudiantes (Internet, biblioteca, laboratorios, etc.)	74,6000	69,822	0,466	0,891
14. El director rinde cuentas de manera transparente	74,3000	73,122	0,420	0,890

15. Considera usted que los docentes rinden cuentas de su labor pedagógica	74,1000	69,878	0,579	0,885
16. Considera usted que todos los miembros de su I.E. siempre muestran respeto mutuo y que esto ayuda a un buen clima laboral	74,2000	72, 844	0,555	0,886
17. Considera usted que las actividades extracurriculares o eventos organizados por la I.E. favorecen a un buen clima en la institución	74,5000	74,056	0,469	0,888
18. Considera usted que participar en la elaboración del PEI institucional mejora la gestión institucional	74,3000	70,678	0,738	0,881
19. Considera usted que su I.E. es activa en su proyección hacia la comunidad (Actividades, talleres, eventos culturales, servicios, etc.)	74,6000	75,156	0,305	0,893
20. Considera usted que eseficaz el apoyo que la I.E.brinda a los padres de familiaen su rol deacompañamiento en la educación de sus hijos	74,3000	74,900	0,524	0,888

Respecto a la variable “CLIMA ORGANIZACIONAL”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,894	20

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera usted que el personal de su I.E. se desempeña adecuadamente para no alterar el clima organizacional	74,9000	60,767	0,601	0,887
2. Considera usted que sus compañeros de trabajo promueven desempeños apropiados en su I.E. para un buen clima laboral	74,8000	61,067	0,606	0,887
3. Considera que el desempeño pedagógico y laboral del personal de su I.E. es de motivación entre todos sus compañeros	74,6000	60,933	0,747	0,883
4. Considera usted que sus compañeros de trabajo hacen valer sus derechos cuando son vulnerados	74,6000	64,489	0,394	0,893
5. Considera usted que la organización de su I.E. fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo	74,2000	62,400	0,795	0,884
6. Está de acuerdo con los cambios de mejora que se dan en lo institucional y laboral	74,2000	66,178	0,323	0,894
7. Promueve usted la motivación de sus compañeros para impulsar un cambio positivo tanto en el ámbito educativo como laboral	74,6000	62,711	0,447	0,892

8. Considera usted que capacitarse voluntariamente es necesario para estar acorde y adaptarte a los cambios	74,7000	65,567	0,681	0,890
9. Considera usted que la capacitación ofrecida por el estado está alineada con su nivel profesional	74,3000	67,567	0,171	0,897
10. Con qué frecuencia muestra iniciativa para resolver problemas o completar tareas sin ser dirigido	74,5000	68,722	0,012	0,901
11. Considera usted que su desempeño laboral contribuye a mejorar la institución educativa	74,1000	67,656	0,141	0,898
12. Considera usted que sus compañeros de trabajo respetan las normas de asistencia y permanencia en la institución	74,4000	58,933	0,793	0,880
13. Considera usted que el comportamiento que se da en su I.E. es de respeto entre todos los miembros de su comunidad educativa	74,4000	57,378	0,785	0,880
14. Considera usted que la I.E. promueve el desarrollo de las fortalezas individuales de su personal	74,8000	57,511	0,775	0,880
15. Considera usted que existe un buen desempeño del personal en su institución educativa	74,7000	62,678	0,685	0,886

16. Considera usted que el uso de estrategias laborales (Comunicación, trabajo en equipo, etc.) mejora el clima organizacional	74,0000	60,889	0,713	0,884
17. Considera usted que la I.E. ha implementado acciones diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (Capacitaciones, programas de desarrollo profesional, etc.)	74,6000	58,489	0,678	0,884
18. Considera usted que el personal de su I.E. cuando hay un problema lo solucionan de inmediato, reflexivamente y en equipo	74,1000	58,767	0,634	0,886
19. Considera usted que el personal directivo de su I.E. actúa de inmediato cuando existe un problema institucional	74,1000	64,767	0,342	0,894
20. Considera usted que las políticas institucionales promueven un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente	74,8000	67,733	0,062	0,903