



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional en docentes de una institución educativa del
distrito de Rupa Rupa

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

AUTOR:

Lipa Añacata, Carlos Cristian (orcid.org/0000-0001-9869-4220)

ASESORA:

Dra. Reyes Pastor, Graciela Esther (orcid.org/0000-0002-8206-1717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi madre, aunque ya no esté más con nosotros. Por siempre confiar en mí como hijo, padre, y profesional.

A mis dos hijos, Gustavo y Leonardo, mis más grandes tesoros. Espero ser su más grande inspiración para sus vidas.

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, todos sus aportes y observaciones han permitido terminar este trabajo de manera exitosa.

A los docentes y personal jerárquico de la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila” sus sinceras respuestas no solo permiten terminar este trabajo sino también .



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PASTOR GRACIELA ESTHER, 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 titulado: "Clima institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa", cuyo autor es LIPA AÑACATA CARLOS CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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 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, 30 de Junio del 2024.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PASTOR GRACIELA ESTHER DNI: 42827050 ORCID: 0000-0002-8206-1717	Firmado electrónicamente por: GREYESPA el 09-07- 2024 17:42:00

Código documento Trilce: TRI - 0783308





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LIPA AÑACATA CARLOS CRISTIAN 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 titulado: "Clima institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico:

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
CARLOS CRISTIAN LIPA AÑACATA DNI: 40987948 ORCID: 0000-0001-9869-4220	Firmado electrónicamente por: CLIPA el 30-06-2024 22:39:29

Código documento Trilce: TRI - 0783310



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
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.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	16
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar el estado del clima institucional en docentes de la Institución Educativa "Gómez Arias Dávila" del distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, en el departamento de Huánuco. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, alcanza un nivel básico descriptivo y es no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 64 docentes de educación secundaria y de esta se tomó a 54 como muestra probabilística. Para recopilar datos sobre el clima institucional se ha utilizado un cuestionario de respuestas múltiples considerando las dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación, identidad, liderazgo y motivación. Los resultados muestran que el clima institucional se encuentra en un estado no muy claro; es decir, entre "Bueno" y "Malo".

Palabras clave: Clima institucional, relaciones interpersonales, comunicación, identidad, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

The present paper had as main objective to determine the status of the Institutional environment in teachers of "Gómez Arias Dávila" school in Rupa Rupa district, Leoncio Prado province, and the city of Huanuco. The study has a quantitative approach, reaches a basic level and is non experimental. The population was made up of 64 secondary teachers and 54 were taken as part of the probabilistic sample. The data about institutional environment was compiled by using a multiple-choice survey, considering the dimensions: interpersonal relationships, communication, identity, leadership, and motivation. The results show the institutional environment is not in a clear state, between "Good" and "Bad".

Keywords: institutional environment, interpersonal relationships, communication, identity, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional en el ámbito de la educación secundaria representa un factor crítico que influye en la calidad de enseñanza de una manera bastante significativa, así como en el bienestar de los docentes y, en última instancia, el éxito académico de los estudiantes. Según More Espinoza et al. (2021, citado en Rugel et al., 2023), una adecuada administración del ambiente organizacional mejora el rendimiento de los docentes. Es por ello, que recientemente se han realizado diferentes investigaciones sobre este tema a nivel básico y aplicativo, ya sea para conocer más de ella como para mejorarlo.

El clima institucional en el sector educativo de Latinoamérica como tema de relevancia ha sido objeto de investigación en diversas ocasiones. Los hallazgos destacan que tan importante es el clima institucional en el desempeño docente, subrayando la gestión del directivo y el clima organizacional como aspectos fundamentales en las diferentes escuelas o instituciones educativas que se ubican en la región (Vera, et al., 2021). Destacan también que la convivencia es un ámbito esencial en la educación, presente en las políticas públicas de varios países latinoamericanos (Leyton-Leyton, 2020). Además, se enfatiza que la promoción de un clima favorable por parte de la función directiva tiene un impacto en el logro de los aprendizajes (Misad et al., 2021). En resumen, se concluye que el clima institucional en el sector educativo de Latinoamérica es un tema de interés que puede contribuir a mejorar la calidad de la educación en la región.

En el contexto nacional, Miras y Longas (2020, citados en Raez et al., 2023), indican que es esencial promover una comunicación efectiva entre el director y los profesores para mantener un ambiente institucional positivo en cada comunidad educativa. En la actualidad, se observa una realidad problemática en numerosos centros educativos de nivel secundario, caracterizada por tensiones, descontento y un ambiente de trabajo poco propicio. Este fenómeno plantea interrogantes y desafíos fundamentales que requieren ser abordados con seriedad y profundidad.

El problema que orienta la presente investigación se concentra en la necesidad de comprender, analizar y abordar el clima institucional en el contexto de la educación secundaria, siendo más específico en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila del distrito de Rupa Rupa en la provincia de Leoncio Prado

del departamento de Huánuco donde de manera empírica se ha observado que según la opinión de muchos docentes el clima institucional no es el adecuado y que aunque se percibe un alto nivel de identidad otros indican que no hay buenas relaciones interpersonales, que el liderazgo en ocasiones llega a ser vertical y que ello conlleva a que no haya una buena motivación. Para ello, surge la pregunta: ¿Cuál es el estado actual del clima institucional en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila del distrito de Rupa Rupa en 2024? Y de la misma manera, se plantea la pregunta sobre ¿Cuál es el estado actual de las dimensiones del Cima institucional: Relaciones interpersonales, Comunicación, Identidad, Liderazgo y Motivación?

Los objetivos de esta investigación se dirigen a analizar en profundidad el estado del clima institucional en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila del distrito de Rupa Rupa, a través de sus dimensiones, Relaciones interpersonales, Comunicación, Identidad, Liderazgo y Motivación; y evaluar su impacto en el trabajo de los docentes. A través de la recopilación de datos empíricos y el análisis de tendencias, se pretende proporcionar información relevante que pueda ser utilizada para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas de mejora del clima institucional.

Este estudio se justifica desde una perspectiva teórica en la importancia de abordar esta problemática, ya que un clima institucional deficiente en la educación secundaria puede tener consecuencias perjudiciales para la enseñanza y el aprendizaje. Docentes insatisfechos y desmotivados pueden impactar negativamente en el rendimiento de los estudiantes, la retención del personal docente y la percepción general de la calidad de la educación. Comprender el clima institucional y sus efectos es sumamente fundamental para alcanzar una mejora continua del sistema educativo y el bienestar de sus protagonistas. Estudios previos, como los llevados a cabo por Crevoisier de la Cruz & Guerra Huallpa (2022), han identificado una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Por lo tanto, resulta crucial profundizar en la investigación del clima institucional en el contexto de la educación secundaria, con el propósito de elevar tanto la calidad de la enseñanza como la satisfacción laboral de los educadores.

Y desde una perspectiva práctica, la investigación sobre clima institucional en docentes de secundaria se puede abordar desde una perspectiva cuantitativa o cualitativa, o una combinación de ambas. Se puede utilizar una encuesta para recopilar datos sobre la percepción de los docentes sobre el clima institucional en su escuela, así como sobre su satisfacción laboral y su desempeño laboral. También se pueden realizar entrevistas o grupos focales con docentes, administrativos y directivos de la institución educativa para profundizar en el análisis del clima institucional en la escuela. Además, se pueden utilizar herramientas de observación para analizar el comportamiento de los docentes en situaciones de clima institucional favorable o desfavorable. En cuanto al análisis de datos, es posible emplear métodos estadísticos para examinar la información numérica y emplear métodos de análisis de contenido para evaluar la información cualitativa. Los hallazgos de este estudio podrían resultar beneficiosos para mejorar el ambiente dentro de las instituciones educativas y, por ende, la excelencia en la enseñanza secundaria y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los profesores de dicho nivel educativo.

Por todo lo descrito anteriormente, este estudio se delimita hasta un nivel básico descriptivo a través del cual se busca conocer una realidad para así proponer una alternativa de mejora en un futuro no muy lejano o ahondar en estudios mucho más profundos y exhaustivos.

Adicionalmente, al tratarse de un estudio de nivel descriptivo básico no se hace necesario plantear una hipótesis. Se presume que factores específicos, como, Relaciones interpersonales, Comunicación, Identidad, Liderazgo y Motivación, influyen de manera importante en la percepción del clima institucional. Pero ello será producto de un riguroso análisis y evaluación a lo largo de la investigación con el fin de aportar soluciones concretas para abordar los desafíos vinculados al clima institucional.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando los dos aspectos de la presente investigación se han encontrado los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, Vera, et al. (2021) destacan la importancia de analizar la gestión directiva y el clima organizacional en las instituciones educativas de Latinoamérica. El propósito general fue analizar la evolución de la gestión directiva y el ambiente organizacional en diversas instituciones educativas de naciones latinoamericanas como Perú, Chile, Colombia y Brasil. Para llevar a cabo esta revisión, se utilizaron diferentes herramientas y bases de datos, como Excel, Word, Mendeley, Scielo, Dialnet y Google Académico. Se realizaron consultas de artículos investigados desde 2001 al 2020. La conclusión de la investigación señaló la urgencia de introducir políticas educativas novedosas y estrategias dinámicas, innovadoras y participativas. Estas medidas se proponen para impulsar nuevas iniciativas con el objetivo de alcanzar una educación auténtica de alta calidad. Este estudio resalta la importancia de analizar el clima institucional en las instituciones educativas de Latinoamérica y la necesidad de implementar nuevas políticas y estrategias para mejorar la calidad de la educación en la región.

El estudio de Díaz (2021) realizado en la Institución Educativa Técnica Pedro Pabón Parga, ubicada en el municipio del Carmen de Apicalá - Tolima, tuvo como objetivo analizar el impacto que la pandemia ha tenido en el clima laboral de la institución educativa. El enfoque de la investigación se centró en las tácticas empleadas para contrarrestar los impactos de la transición de la educación presencial a la modalidad remota. Se exploraron los desafíos enfrentados, los obstáculos encontrados en el proceso y las estrategias implementadas para superarlos durante la cuarentena. Para llevar a cabo el estudio, se recurrió a fuentes gubernamentales y académicas, se recopiló información de los educadores y se revisaron conferencias e informes proporcionados por el Ministerio de Educación y la Secretaría de Educación de Tolima. En resumen, el ensayo analizó el impacto de la pandemia en el clima laboral de una institución educativa en Colombia y las estrategias aplicadas para mitigar los efectos de la transición a la educación remota.

El estudio de Misad et al. (2021) se centró en el entorno escolar desde la óptica de la administración educativa en instituciones de América Latina entre 2016 y 2022. Los resultados señalan que los directivos deben evolucionar de una gestión predominantemente administrativa hacia una gestión pedagógica para alcanzar la excelencia educativa. Para lograrlo, es crucial que posean habilidades socioemocionales que les permitan interactuar de manera horizontal con su equipo y la comunidad educativa en general. Asimismo, se debe hacer esfuerzos en la creación de un entorno educativo agradable y propicio para prácticas pedagógicas efectivas y el aprendizaje. Además, la gestión del clima escolar no solo demanda líderes con conocimientos en gestión educativa, sino también el reconocimiento del trabajo de los directores exitosos.

Por otro lado, a nivel nacional, un estudio realizado por Tipula (2023) investigó la conexión entre el ambiente institucional y el rendimiento de los profesores en una escuela en San Juan de Lurigancho, Perú. El objetivo fue establecer la relación entre estas dos variables. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional no experimental y transversal. La muestra de investigación incluyó a 60 profesores de la escuela seleccionados mediante un muestreo exhaustivo no probabilístico. Se utilizó una encuesta como herramienta y se validó un cuestionario mediante evaluaciones de expertos y el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente alfa de 0.943 para la variable del ambiente institucional y 0.970 para el rendimiento docente. Se aplicó el método hipotético-deductivo y se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar los datos. Después de analizar los resultados se reveló que existe una relación significativa entre las variables del ambiente institucional y el rendimiento docente. En términos de la relación determinada., se trata una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de Spearman = 0.996), con un valor p significativo ($p = 0.000 < 0.05$).

La investigación de Crevoisier de la Cruz & Guerra Huallpa (2022) examinó la relevancia del clima institucional en el rendimiento docente en una institución educativa pública del Cercado de Lima, desde la opinión y punto de vista de los docentes. Dos categorías fueron evaluadas: Clima institucional y desempeño profesional docente. El estudio se enmarcó en el paradigma cualitativo, siguiendo el tipo etnográfico. Para recopilar información, se utilizó como técnica

una entrevista semiestructurada con 14 preguntas, previamente evaluada por 5 expertos. Los resultados indicaron que el clima institucional es importante, lo cual quedó demostrado a partir de la evaluación de las tres dimensiones: apoyo, confianza y reconocimiento. La importancia de esto también se refleja en su significativa influencia en el rendimiento laboral de los profesores, evidenciado mediante una comunicación efectiva, reconocimiento mutuo y apoyo entre ellos.

El objetivo principal de la investigación realizada por Rugel et al. (2023) fue hacer un análisis de cómo el clima institucional tiene influencia en el desempeño docente centrándose en el perfil, utilizando un enfoque cuantitativo y una tipología documental para la exploración, recolección y análisis crítico de fuentes teóricas y trabajos arbitrados. Los hallazgos señalan que el entorno institucional influye significativamente en el rendimiento de los docentes, subrayando la necesidad de establecer un ambiente propicio que favorezca el desarrollo de habilidades en concordancia con el perfil docente.

El clima institucional, que se define como el ambiente psicosocial percibido por los miembros de una organización, ejerce una notable influencia en sus comportamientos, actitudes y rendimiento (Mamani, 2023). Esta dimensión subjetiva abarca la percepción colectiva de los aspectos emocionales y sociales de la organización, reflejando cómo los individuos interpretan y experimentan la cultura organizacional, lo cual incide en la calidad de las interacciones y el desempeño general.

En este sentido, el clima institucional se refiere al entorno psicosocial que impacta el comportamiento, las actitudes y el desempeño de los miembros de una organización. Está vinculado a diversos elementos como la calidad de las interacciones sociales, la efectividad de la comunicación, el sentido de pertenencia, el liderazgo y la motivación, entre otros, que influyen en la vida organizacional. Un clima institucional positivo fomenta la colaboración, el bienestar emocional y el rendimiento, mientras que uno negativo puede generar conflictos, estrés y bajo desempeño. Por ende, resulta crucial que los líderes y los miembros de la organización trabajen de manera colaborativa para cultivar un clima institucional saludable, propiciando así el crecimiento y el logro de los objetivos organizacionales. Se pueden señalar las siguientes como dimensiones del clima institucional:

Las **interacciones interpersonales**, las cuales hacen referencia a la calidad de los vínculos sociales dentro del entorno organizacional y desempeñan un papel fundamental en la promoción de un ambiente colaborativo y el bienestar emocional de los miembros. Indicadores relevantes para evaluar estas interacciones incluyen los niveles de cooperación, confianza, respeto y apoyo mutuo entre colegas (Vera, et al., 2021). El cultivo de relaciones interpersonales positivas puede tener un impacto significativo tanto en la percepción general del clima institucional como en el rendimiento global de la organización.

La **comunicación** como segunda dimensión desempeña un papel fundamental en la configuración del clima institucional. Hace referencia a la eficacia y apertura de los canales de comunicación dentro de la organización, facilitando así la comprensión de metas y reduciendo malentendidos. Sus indicadores clave reflejan una comunicación eficaz abarcan el acceso a información pertinente, la retroalimentación y la percepción de transparencia en la comunicación (Quispe et al., 2023). Una comunicación efectiva contribuye a establecer un clima que propicia el aprendizaje, fomentando la participación activa y la comprensión mutua entre los miembros de la organización.

La **identidad** representa una dimensión esencial dentro del clima institucional. Esta se relaciona con el sentimiento de pertenencia y conexión con la misión, visión y valores de la organización (Diaz, 2021). Facilita la cohesión y el compromiso entre los miembros, manifestándose a través de la adhesión a los valores institucionales, el orgullo de pertenencia y la comprensión del propósito organizacional. Una identidad organizacional robusta contribuye a la creación de un clima positivo, estimulando la colaboración y la dedicación de los miembros hacia metas compartidas

El liderazgo constituye otra dimensión fundamental en el clima institucional, abordando la calidad del liderazgo y su impacto en la percepción del entorno organizacional. Un liderazgo eficaz no solo puede fortalecer la motivación y las relaciones interpersonales, sino que también ejerce influencia sobre la dirección y la cultura organizacional (Buitron, 2023). Aspectos significativos del liderazgo incluyen el estilo de liderazgo, la capacidad de inspirar, el respaldo a la innovación y la toma de decisiones. Un liderazgo sólido contribuye a un ambiente laboral positivo y productivo, mientras que la falta de liderazgo puede generar un

impacto negativo en el clima institucional y en el rendimiento.

La **motivación** constituye una dimensión esencial en el clima institucional, ejerciendo influencia tanto en el rendimiento académico como en la satisfacción laboral. Los estudiantes motivados muestran una mayor propensión a desarrollar hábitos de estudio efectivos, establecer metas claras y perseverar en el esfuerzo continuo durante el proceso de aprendizaje. Aspectos fundamentales para mantener y fortalecer la motivación en el ámbito educativo incluyen la definición de metas claras, el interés personal en el contenido de estudio, y la aplicación estratégica de recompensas y reconocimiento. Además, la adopción de estrategias de manejo del estrés resulta crucial para crear un entorno propicio que favorezca un rendimiento óptimo en los exámenes. La reducción de la ansiedad previa y durante los exámenes mediante técnicas como la respiración profunda o la visualización positiva contribuye a un estado mental más calmado y enfocado, permitiendo que los estudiantes demuestren de manera más efectiva su conocimiento. En resumen, la motivación no solo implica el impulso inicial hacia el aprendizaje, sino que también sustenta la persistencia y el esfuerzo continuo en los hábitos de estudio.

Estas dimensiones están interconectadas; por ejemplo, un liderazgo efectivo puede fortalecer la motivación y las relaciones interpersonales. Además, la comunicación transparente puede influir en la identidad organizacional. La comprensión y gestión adecuada de estas dimensiones son esenciales para mejorar y mantener un clima institucional positivo.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación sigue un enfoque cuantitativo dado que se busca determinar conclusiones basadas en resultados cuantificables a través de la sistematización de dimensiones e indicadores de la variable de estudio. Según García (2017) esta investigación es de tipo básica pues se busca tener una mejor comprensión de un determinado fenómeno educativo. Según Briones (1990), considerando el alcance temporal, se trata de una investigación transeccional por cuanto la observación de la variable se está dando en un solo momento específico.

Diseño de investigación

García (2017) también llega a describir como es el diseño de investigación básico descriptivo simple, mismo que se diagrama de la siguiente forma:

$$M \quad O$$

Dónde:

M Muestra donde se realiza el estudio.

O Información relevante de interés recogida de la muestra.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición de variables

Variable: Clima institucional

Definición conceptual

Según Quiroga (2007), el clima institucional es el “ambiente en que los miembros de una organización viven día a día sus relaciones laborales

y que incide en su comportamiento y productividad”

Definición operacional

Para fines de este estudio, la variable en cuestión se mide a través de cinco dimensiones: Relaciones interpersonales, comunicación, identidad, liderazgo y motivación. La presencia fuerte de estas tres características resultará en un buen Clima institucional. Asimismo, estas dimensiones se evidencian a través de diferentes indicadores que han servido de insumo para hacer el instrumento de recolección de datos. Para mayor detalle, se presenta una tabla de operacionalización de la variable entre los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estudiada está compuesta en su totalidad por la plana docente en educación secundaria de la institución educativa "Gómez Arias Dávila" en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, en el departamento de Huánuco. Durante el año lectivo actual, la institución cuenta con un total de 62 docentes distribuidos en dos turnos que brindan servicios desde el primero hasta el quinto grado.

Tabla 1:

Población de docentes de nivel secundaria de la institución educativa "Gómez Arias Dávila"

Varones	Mujeres	Total
34	28	62

Nota: Data tomada del Cuadro de asignación personal de la I.E.

La muestra es probabilística; por lo que, se requiere de hacer el muestreo a través de una fórmula estandarizada. Con un 95% de confianza se obtuvo que la muestra debe ser de 54 docentes.

Tabla 2:

Muestra de docentes de nivel secundaria de la institución educativa "Gómez Arias Dávila"

Varones	Mujeres	Total
----------------	----------------	--------------

Nota: Data tomada del Cuadro de asignación personal de la I.E.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica elegida para recopilar datos sobre la variable es la observación. Según Carrasco (2006) esta técnica permite captar de manera objetiva, cualidades o características de los sujetos seleccionadas como parte de la muestra o población. En términos específicos, la observación es un proceso sistemático que permite obtener, recopilar y registrar los datos empíricos para procesarlos y convertirlos en información relevante.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de respuestas múltiples. Para ello, los ítems que forman parte del cuestionario. Se han organizado por dimensiones. Además, se ha visto conveniente utilizar una escala ordinal. El cuestionario en mención. Está basado en un instrumento utilizado anteriormente por otro investigador, pero con algunas variaciones; por ello, ha tenido que pasar una prueba de validez y otra de confiabilidad.

En la fase de prueba validez, el cuestionario lo revisaron expertos en gestión de la educación, teniendo como criterios la coherencia y pertinencia de los ítems utilizados. Una vez validada por los expertos, se hizo la prueba de confiabilidad. Para ello, se aplicó el cuestionario a un grupo piloto, y los datos obtenidos fueron procesados a través de un programa informático para obtener el valor de Alfa de Cronbach. Los resultados de estos se encuentran entre los anexos.

3.5. Procedimiento

Con los instrumentos ya debidamente validados, se siguieron los siguientes procedimientos para llegar a las conclusiones de investigación: aplicación del cuestionario a la muestra de docentes de la población de estudio, elaboración de tablas de frecuencia con los datos obtenidos, procesamiento de datos considerando rangos para distribuir los niveles, análisis descriptivo de los datos, discusión de los resultados contrastando con los antecedentes, marco teórico, objetivos y resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos han sido analizados a través de hojas de cálculo Excel para la tabulación y SPSS para hacer las distribuciones de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

La totalidad de procedimientos de investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta aspectos éticos como: el respeto a la autoría de los investigadores de quienes se ha tomado cierta información, relevancia de la información tomada en cuenta, vigencia y actualidad; debido proceso de validación y prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación, consentimiento informado de los docentes que formaron parte de la muestra de estudio, objetividad en los análisis de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Objetivo general: Analizar en profundidad el estado del clima institucional en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila

Tabla 3:

Resultados de la variable Clima institucional

Escala	f_i	$F_i \downarrow$	$F_i \uparrow$	h_i	$H_i \downarrow$	$H_i \uparrow$
Muy Malo	2	2	13	4%	4%	24%
Malo	11	13	39	20%	24%	72%
Regular	28	41	39	52%	76%	72%
Bueno	11	52	13	20%	96%	24%
Muy bueno	2	54	2	4%	100%	4%
Total	54			100%		

Nota: Datos obtenidos después de aplicar el cuestionario sobre Clima institucional

Descripción

La tabla 3 muestra resultados generales sobre la variable Clima institucional. Preciso es mencionar que estos resultados son producto de las respuestas brindadas por los 54 docentes que conformaron parte de la muestra.

En primer lugar, se observa que, según la opinión de 2 docentes, el clima institucional se encuentra en un estado “Muy malo”, esto representa al 4% del total. Luego, se observa que, en la opinión de 11 docentes, este se encuentra en un estado “Malo”, representando al 20%. Se observa, además que para 28 docentes no hay una opinión clara sobre el Clima

institucional, representando al 52%. Por otro lado, 11 docentes indican que se encuentra en un estado “Bueno”, siendo el 20%. Por último, solo 2 docentes indican que se encuentra a un nivel “Muy bueno” siendo 4% restante. Se puede concluir que el Clima institucional se encuentre a una situación equilibrada entre el estado “Bueno” y “Malo”.

Objetivos específicos: Analizar en profundidad el estado de las dimensiones del Clima institucional, Relaciones interpersonales, Comunicación, Identidad, Liderazgo y Motivación

Tabla 4:

Resultados de la variable Clima institucional por dimensión

Escala	Relaciones interpersonales		Comunicación		Identidad		Liderazgo		Motivación	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Muy Malo	11	20%	12	22%	16	30%	14	26%	10	19%
Malo	11	20%	11	20%	12	22%	10	19%	11	20%
Regular	11	20%	9	17%	11	20%	11	20%	8	15%
Bueno	9	17%	11	20%	5	9%	10	19%	9	17%
Muy bueno	12	22%	11	20%	10	19%	9	17%	16	30%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Nota: Datos obtenidos después de aplicar el cuestionario sobre Clima institucional

Descripción

La tabla 4 muestra los resultados del Clima institucional, pero por dimensión. Estos resultados también son producto de las respuestas brindadas por los 54 docentes que formaron parte de la muestra.

En el caso de la dimensión Relaciones interpersonales, se observa que 11 docentes indican que esta se encuentra en un nivel “Muy Malo” siendo el 20%. La misma cantidad de docentes la ubican en el nivel “Malo”. Y también sucede lo mismo entre los docentes que indican que no saben o no opinan. Por otro lado, 9 docentes indican que se encuentre un nivel

“Bueno” y 12 docentes en un nivel “Muy bueno”. En cuanto a esta dimensión, hay una mayor cantidad de docentes que indican que las Relaciones interpersonales se encuentran en un nivel más Malo que Bueno.

En el caso de la dimensión comunicación. En la opinión de 12 docentes, este se encuentra en un nivel muy Malo. Siendo el 22%. 11 docentes indican que se encuentra a un nivel Muy bueno, siendo el 20%. 17 docentes. Indica que no sabe, no opina sobre el estado de esta dimensión. Y, además, se observa 11 docentes. Indicó que se encuentra un universo de estudio y otros 11 docentes que se encuentra en un nivel Muy bueno. En cuanto a esta dimensión. Se observa también que hay un nivel más infeliz. Actuario.

En el caso de la Dimensión Identidad, 16 docentes indican que se encuentra en un nivel “Muy bueno”, 12 docentes indican que se encuentra a un nivel “Malo” y, 11 indican que no tienen una opinión clara. Por otro lado, 5 docentes indican que se encuentra en un nivel “Bueno” y 10 en un nivel “Muy bueno”. En cuanto a esta dimensión, vemos que también se encuentra en un estado más Malo que Bueno.

En el caso de la dimensión Liderazgo, según la opinión de 14 docentes esta se encuentra en un nivel “Muy Malo”, para otros 10 docentes se encuentra en un nivel “Malo” y 11 docentes indican que no saben no opinan. Por otro lado, 10 docentes indican que se encuentra en un nivel “Bueno” y los 9 restantes indican que se encuentra en un nivel “Muy bueno”. En cuanto a esta dimensión, también se encuentra en un estado más Malo que Bueno.

Por último, en el caso de la dimensión Motivación, según la opinión de 10 docentes este se encuentra a un nivel “Muy Malo”, para otros 11 docentes se encuentra a un nivel “Malo”, y 8 docentes indican que no saben no opinan. Por otro lado, 9 docentes indican que se encuentra a un nivel “Bueno” y 16 docentes que se encuentra a un nivel “Muy bueno”. En cuanto esté dimensión, es la única en la cual se encuentra en un estado más Bueno que Malo.

V. DISCUSIÓN

El principal objetivo del presente estudio fue determinar el estado del clima institucional según la opinión de los docentes de la institución educativa Gómez Arias Dávila en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco. Para ello, se optó trabajar por una muestra de 54 docentes.

En cuanto a la concepción de esta variable, diversos autores definen al clima institucional de diferentes maneras, aunque siempre coincidiendo en que se trata del ambiente percibido por los integrantes de una organización. De dichas concepciones, se han considerado las ideas de Mamani (2023) que define el clima institucional entorno psicológico y social percibido por los integrantes de una organización, que ejerce una influencia notable en los comportamientos, actitudes y rendimiento de estos. A su vez nos habla de las dimensiones, relaciones interpersonales, comunicación, identidad, liderazgo y motivación; las que se utilizaron para elaborar el instrumento de recolección de datos.

Tras aplicar dicho instrumento a un total de 54 docentes, se tienen los siguientes resultados:

En primer lugar, en cuanto a la dimensión Relaciones interpersonales y según la opinión de los docentes, esta se encuentra en un estado equilibrado dado que para un 40% de ellos esto se encuentra en un nivel "Muy Malo" e "Malo", mientras que para el otro 39% se encuentra en un nivel "Bueno" y "Muy bueno", además de que hay un 20% que no sabe ni opina. Es decir, no hay percepción clara sobre esta variable. Según Crevoisier & Guerra (2023) el correcto desarrollo de este aspecto influye de manera sustantiva en el clima institucional pues al haber una variedad de personalidades en una organización, se hace necesario alcanzar un ambiente armonioso, empático y tolerante sin diferencias y mayor entendimiento.

En cuanto a la segunda dimensión, Comunicación, también se encuentra cierto equilibrio en cuanto al estado de esta ya que, para el 44% de los docentes encuestados se encuentra entre los niveles "Muy Malo" e "Malo" pero para otro 40% se encuentra entre los niveles "Bueno" y "Muy bueno", y en este caso solo un 17% no sabe ni opinar. La investigación de Tipula (2021) sobre el clima institucional

también pudo hallar algo similar en cuanto esta dimensión, pues el 51,7% de sus docentes encuestados indicó que esta se encontraba en un nivel Regular.

Los resultados sobre la dimensión Identidad indican que para el 52%, este se encuentra entre los niveles "Muy Malo" e "Malo", un 28% entre los niveles "Bueno" y "Muy bueno", habiendo solo un 20% que no sabe ni opina. Es decir, la mayoría de los docentes no se identifica con la institución educativa. Preciso es mencionar que según Vera & Alanya (2021), la identidad conlleva a un estado de pertenencia que permite el logro de objetivos de manera conjunta por el sentimiento de formar parte de algo de forma voluntaria.

En cuanto a liderazgo, un 47% de docentes indica que esta se encuentra entre los niveles "Muy bueno" e "Malo", un 36% entre los niveles "Bueno" y "Muy bueno", encontrándose otra vez un 20% que no sabe ni opina. No todos están conformes con las habilidades de liderazgo en la institución. Preciso es mencionar que, según Misad (2021), el desarrollo del liderazgo se debe percibir como una fuerza que inspira y motiva el quehacer educativo, además de promover la continua mejora de los docentes así como cumplir con las expectativas de la institución.

Por último, en cuanto a motivación, se observa un 47% que indica que se encuentra entre los niveles "Muy bueno" y "Bueno", encontrando un 39% que indica que se encuentra entre los niveles "Muy Malo" e "Malo". Hasta ahora, la única dimensión en la que la mayoría percibe cierto nivel de satisfacción. En un contexto diferente, Tipula (2021) ya había determinado que el nivel de motivación en su institución educativa era bajo pues, así lo indicó el 55% de docentes encuestados; mientras que sólo el 45% indicaron que se encontraba en un nivel regular.

A nivel global, se puede determinar que, la percepción sobre el clima institucional se encuentra en un estado equilibrado ya que, el 24% de docentes indica que se encuentra entre los niveles "Muy Malo" e "Malo", otro 24% indica que se encuentra en los niveles "Bueno" y "Muy bueno", y hay un 52% que no tiene una opinión definida. Estos resultados son similares a los que pudo hallar Tipula (2021) en su institución educativa donde el 46.7% indicó que el clima institucional se encontraba en un nivel regular en contraste al 53,3% que indica que se encontraba en un nivel bajo.

VI. CONCLUSIONES

1. El Clima institucional en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila” se encuentra en un nivel no muy claro pues la mayoría de docentes encuestados no tiene una opinión precisa sobre esta, el 52% indica que esta se encuentra en un nivel “Regular” mientras que, para el restante de docentes la mitad percibe que se encuentra en un nivel “Bueno” y la otra mitad indica lo opuesto.
2. Al hacer el análisis sobre las relaciones interpersonales, primera dimensión del Clima Institucional, se llegó a la misma conclusión, que esta se encuentra en un nivel no muy claro. Cerca de la mitad de docentes encuestados indican que esta se encuentra en un nivel “Bueno”, mientras que la otra mitad indica lo contrario. De la misma manera, el 20% no tiene una opinión clara sobre el estado de esta.
3. En cuanto a la segunda dimensión de la variable, la Comunicación, se observa una situación similar en la cual no hay un estado claro pues para la mitad de docentes encuestados esta se encuentra en un nivel “Bueno” mientras que para la otra mitad se encuentra en un nivel “Malo”.
4. La situación sobre la Identidad, tercera dimensión de la variable se inclina más hacia el nivel “Malo” pues según respuestas de los docentes encuestados, hay un 52% que así lo indica a comparación de solo un 28% que indica lo contrario.
5. La percepción sobre el liderazgo, también se inclina hacia el nivel “Malo” pues cerca de la mitad de docentes encuestados (45%) así lo indica en sus respuestas y solo el 36% indica lo contrario.
6. La motivación, quinta dimensión del Clima institucional, es la única en la que los docentes indican se encuentra en un estado “Bueno” pues cerca de la mitad así lo dio a entender en sus respuestas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar diagnósticos profundos implementando encuestas más detalladas y entrevistas con los docentes para entender mejor las percepciones y problemas subyacentes. Establecer canales de comunicación claros y transparentes para discutir las preocupaciones y sugerencias de los docentes. Desarrollar un plan de mejora del clima institucional que incluya metas claras, responsabilidades y tiempos definidos.
2. Organizar talleres y actividades que fomenten la colaboración y el respeto mutuo entre los docentes. Ofrecer formación en habilidades interpersonales y resolución de conflictos para mejorar las relaciones entre el personal. Crear espacios de reflexión y diálogo donde los docentes puedan expresar sus preocupaciones y experiencias.
3. Revisar y mejorar los canales de comunicación interna para asegurarse de que la información fluya de manera eficiente y clara. Implementar sistemas de feedback regular donde los docentes puedan dar y recibir retroalimentación sobre la comunicación.
4. Implementar programas que refuercen la misión, visión y valores de la institución, involucrando activamente a los docentes en su desarrollo y promoción. Reconocer y celebrar los logros y esfuerzos de los docentes para fortalecer el sentido de pertenencia e identidad.
5. Realizar una evaluación del liderazgo actual para identificar áreas de mejora y desarrollar un plan de acción. Ofrecer programas de capacitación en liderazgo para los directivos y líderes de la institución. Fomentar un estilo de liderazgo participativo donde se involucren a los docentes en la toma de decisiones y se valoren sus opiniones.
6. Continuar implementando estrategias que han sido efectivas para mantener la motivación alta, como programas de reconocimiento, incentivos y desarrollo profesional. Realizar encuestas periódicas para monitorear los niveles de motivación y ajustar las estrategias según sea necesario. Proveer oportunidades de desarrollo profesional y personal que mantengan a los docentes motivados y comprometidos con su trabajo.

REFERENCIAS

- Bui, D. et. al. (2023). Impact of institutional environment on social entrepreneurial intentions. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100120.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@ cción*, 5(1), 22-29.
- Caldwell, S. (2007). *Statistics unplugged*. Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning
- Capacuti, D., & Nina Nuñez Del Prado, G. (2023). El clima institucional y su influencia en el desempeño laboral docente en la institución educativa secundaria “Mariscal Domingo Nieto”, distrito de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto, región Moquegua 2023.
- Carbonel, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo-2023.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Segunda edición, Ediciones San Marcos, Perú.
- Cosme, J. (2023). Habilidades directivas y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la Región Junín, 2023.
- Crevoisier de la Cruz, L. R., & Guerra Huallpa, S. D. P. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes.
- Delgado, C. (2023). Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022.

- Delgado, L. (2023). Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la IE “San Juan de Dios” Niepos.
- Flores, O., & Tabita, L. (2023). Clima institucional, liderazgo del director y motivación laboral del docente en la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión”–Pasco–2022.
- Herrera, G., & Yacelga, A. (2023). Síndrome del profesor quemado y su relación con el clima institucional. *Revista Scientific*, 8(27), 98-118.
- Huang, Y., et. al. (2023). Institutional environment and college students’ entrepreneurial willingness: A comparative study of Chinese provinces based on fsQCA. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100307.
- Martínez, H. et. al. (2023). Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(30), 1700-1713.
- Medina, S. (2023). Clima institucional y evaluación de la calidad educativa en la IE Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima. *Igobernanza*, 6(23), 306-328.
- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N 9-Callao.
- Mendoza, O. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Torata-2023.
- Navarro, L. (2023). Liderazgo transformacional y clima institucional en docentes de una institución educativa Iquitos, 2023.
- Obeso, D. (2023). Habilidades sociales en clima institucional de las IE polidocentes del nivel inicial, Virú-2023.
- Omweri, F. (2023). The Nexus between Institutional Environment and Academic Performance of Public Secondary Schools in Nyamira County, Kenya.
- Orellana, A. (2023). Programa de capacitación para desarrollar el clima institucional en docentes de una institución educativa estatal en San Juan de Lurigancho.

- Pacco, R., & Núñez, E. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. Puente piedra–lima. *Igobernanza*, 6(22), 961-980.
- Peche, J. et. al. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 121-127.
- Rojas, J. (2023). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima–2023.
- Rugel-Sono, J. et. al. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19.
- Sen, S., et. al. (2023). A correlational study on organisational climate and institutional commitment of secondary school teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 5(12), 152-155.
- Tipula, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.
- Tomy, E. (2023). Liderazgo directivo para fortalecer el clima institucional en una institución educativa inicial del distrito de San Martín de Porres Lima.
- Trejo, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
- Velasquez, C. (2023). El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Fernando-Chalaco.
- Velez, L. (2023). El clima institucional y la profesionalidad docente en una institución educativa pública de Tumán-Lambayeque.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa, 2024.							
Autor: Carlos Cristian Lipa Añacata.							
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Variable e indicadores					
<p>¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el Clima institucional en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y las Relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y la Comunicación en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y la Identidad en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y el Liderazgo en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?</p> <p>PE5:</p>	<p>Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el Clima institucional en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.</p> <p>OE1: Determinar la relación existente entre las Relaciones interpersonales y el Clima institucional en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.</p> <p>OE2: Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y la Comunicación en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.</p> <p>OE3: Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y la Identidad en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.</p> <p>OE4: Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y el Liderazgo en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.</p> <p>OE5:</p>	Variable: Clima institucional					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
		Relaciones interpersonales	Respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Nunca (1) Muy raras veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy satisfactorio (De 114 a más)	
			Colaboración y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa.				Satisfactorio (entre 92 y 113)
			Ausencia de conflictos y violencia en la institución educativa				No sabe, no opina (Entre 70 y 91)
		Comunicación	Comunicación efectiva y fluida entre los miembros de la comunidad educativa.	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		Insatisfactorio (Entre 49 y 69)	
			Existencia de canales de comunicación formales e informales.				Muy insatisfactorio (Entre 27 y 48)
			Retroalimentación constante entre los miembros de la comunidad educativa				
		Identidad	Sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa.	14, 15, 16, 17, 18			
			Conocimiento y valoración de la misión, visión y objetivos de la institución educativa				
Identificación con los valores y principios de la institución educativa.							

¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y la Motivación en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024?	Determinar la relación existente entre la Inteligencia emocional y la Motivación en docentes de la Institución Educativa “Antonio Raimondi” de la provincia de Marañón, 2024.	Liderazgo	Existencia de líderes educativos que promuevan el desarrollo de la institución educativa. Liderazgo participativo y democrático. Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas.	19, 20, 21, 22, 23		
		Motivación	Motivación de los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa. Existencia de incentivos y reconocimientos para el desempeño de los miembros de la comunidad educativa. Ambiente de trabajo agradable y motivador.	24, 25, 26, 27		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: Básico Método: Deductivo	Población: Constituida por 64 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”. Tipo de muestreo: Probabilístico. Tamaño de muestra: De toda la población se tomó una muestra de 54 docentes.	Variable: Clima institucional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre Clima institucional Año de aplicación: 2024 Monitoreo: Se aplicará a docentes de secundaria. Ámbito de Aplicación: Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Rupa Rupa – Leoncio Prado. Forma de Administración: individual	Estadística inferencial: Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación realizará el análisis de regresión logística.			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

Variable: Clima institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa. • Colaboración y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa. • Ausencia de conflictos y violencia en la institución educativa. 	Ordinal Muy satisfactorio Satisfactorio Regular Malo Muy Malo
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva y fluida entre los miembros de la comunidad educativa. • Existencia de canales de comunicación formales e informales. • Retroalimentación constante entre los miembros de la comunidad educativa 	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa. • Conocimiento y valoración de la misión, visión y objetivos de la institución educativa. • Identificación con los valores y principios de la institución educativa. 	
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de líderes educativos que promuevan el desarrollo de la institución educativa. • Liderazgo participativo y democrático. • Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas. 	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa. • Existencia de incentivos y reconocimientos para el desempeño de los miembros de la comunidad educativa. • Ambiente de trabajo agradable y motivador. 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Encuesta sobre Clima institucional

Estimado docente,

El presente cuestionario sobre clima institucional forma parte de un estudio que busca identificar el estado actual de este aspecto y sus dimensiones correspondientes.

La encuesta es anónima. Para responder, no hay respuestas correctas o incorrectas, solo se requiere su total sinceridad. Asimismo, marcar en el casillero correspondiente según su opinión.

Escala de valoración

Nunca	Muy raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Responda según su opinión:

Los colegas de mi institución...	1	2	3	4	5
1. Participan activamente durante el desarrollo de las reuniones de trabajo	<input type="checkbox"/>				
2. Saben mantener una participación alturada durante el desarrollo de una reunión de trabajo	<input type="checkbox"/>				
3. Brindan su apoyo solidario cuando otro colega está en necesidad	<input type="checkbox"/>				
4. Brindan un buen trato para sus pares, directivos y otros	<input type="checkbox"/>				
5. Se preocupan por crear un ambiente laboral agradable	<input type="checkbox"/>				
6. Respetan las diferentes opiniones de los demás	<input type="checkbox"/>				
7. Expresan sus inquietudes de una manera amable	<input type="checkbox"/>				
8. Utilizan la comunicación asertiva para dirigirse a los demás	<input type="checkbox"/>				
9. Si se trata del director, está disponible cuando se le necesita	<input type="checkbox"/>				
10. Pueden comunicarse a través de medios electrónicos como una red social interna	<input type="checkbox"/>				

Los colegas de mi institución...	1	2	3	4	5
11. Suelen expresar sus desacuerdos a decisiones que no se han tomado bajo aprobación democrática	<input type="checkbox"/>				
12. Suelen demostrar sus diferencias de manera alturada y empática	<input type="checkbox"/>				
13. Se comprometen seriamente con el desarrollo de la institución	<input type="checkbox"/>				
14. Participan en capacitaciones y actividades de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>				
15. Conocen y valoran el sentido de la visión y misión institucional	<input type="checkbox"/>				
16. Conocen las funciones específicas que deben realizar	<input type="checkbox"/>				
17. Trabajan la mayor parte del tiempo con vocación de servicio	<input type="checkbox"/>				
18. Toman la iniciativa para la solución de problemas	<input type="checkbox"/>				
19. Participan activamente en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>				
20. Buscan la participación de la mayoría	<input type="checkbox"/>				
21. Buscan el consenso en la toma de decisiones de la institución	<input type="checkbox"/>				
22. Priorizan objetivos y metas institucionales	<input type="checkbox"/>				
23. Se sienten satisfechos con el ambiente de mi trabajo	<input type="checkbox"/>				
24. Reconocen la buena labor de sus pares	<input type="checkbox"/>				
25. Consideran que los beneficios del trabajo son adecuados	<input type="checkbox"/>				
26. Se encuentran satisfechos con sus remuneraciones salariales	<input type="checkbox"/>				
27. Consideran que hay un ambiente agradable para trabajar de manera colaborativa	<input type="checkbox"/>				
Subtotales					
Total					

Muchas gracias por su participación

Anexo 4: Validación de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Clima Institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtienen a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	David Mendoza Goñe
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	Educación Secundaria Gestión pedagógica
Institución donde labora	Institución Educativa "Antonio Raimondi"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima Institucional elaborado por Carlos Cristian Lipa Añacata para el Trabajo Académico titulado "Clima institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa, 2024". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Pedimos, leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos que brinde sus observaciones que considere pertinente.

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones Interpersonales					
Respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa Colaboración y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa. Ausencia de conflictos y violencia en la institución educativa	1. Participan activamente durante el desarrollo de las reuniones de trabajo	4	4	4	
	2. Saben mantener una participación alturada durante el desarrollo de una reunión de trabajo	4	4	4	
	3. Brindan su apoyo solidario cuando otro colega está en necesidad	4	4	4	
	4. Brindan un buen trato para sus pares, directivos y otros	4	4	4	
	5. Se preocupan por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
Dimensión 2: Comunicación					
Comunicación efectiva y fluida entre los miembros de la comunidad educativa. Existencia de canales de comunicación formales e informales. Retroalimentación constante entre los miembros de la comunidad educativa	6. Respetan las diferentes opiniones de los demás	4	4	4	
	7. Expresan sus inquietudes de una manera amable	4	4	4	
	8. Utilizan la comunicación asertiva para dirigirse a los demás	4	4	4	
	9. Si se trata del director, está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	10. Pueden comunicarse a través de medios electrónicos como una red social interna	4	4	4	
	11. Suelen expresar sus desacuerdos a decisiones que no se han tomado bajo aprobación democrática	4	4	4	
	12. Suelen demostrar sus diferencias de manera alturada y empática	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	13. Se comprometen seriamente con el desarrollo de la institución	4	4	4	
Dimensión 3: Identidad					
Sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa. Conocimiento y valoración de la misión, visión y objetivos de la institución educativa. Identificación con los valores y principios de la institución educativa.	14. Participan en capacitaciones y actividades de desarrollo profesional	4	4	4	
	15. Conocen y valoran el sentido de la visión y misión institucional	4	4	4	
	16. Conocen las funciones específicas que deben realizar	4	4	4	
	17. Trabajan la mayor parte del tiempo con vocación de servicio	4	4	4	
	18. Toman la iniciativa para la solución de problemas	4	4	4	
Dimensión 4: Liderazgo					
Existencia de líderes educativos que promuevan el desarrollo de la institución educativa. Liderazgo participativo y democrático. Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas.	19. Participan activamente en la toma de decisiones	4	4	4	
	20. Buscan la participación de la mayoría	4	4	4	
	21. Buscan el consenso en la toma de decisiones de la institución	4	4	4	
	22. Priorizan objetivos y metas institucionales	4	4	4	
	23. Se sienten satisfechos con el ambiente de mi trabajo	4	4	4	
Dimensión 5: Motivación					
Motivación de los miembros de la	24. Reconocen la buena labor de sus pares	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa. Existencia de incentivos y reconocimientos para el desempeño de los miembros de la comunidad educativa. Ambiente de trabajo agradable y motivador.	25. Consideran que los beneficios del trabajo son adecuados	4	4	4	
	26. Se encuentran satisfechos con sus remuneraciones salariales	4	4	4	
	27. Consideran que hay un ambiente agradable para trabajar de manera colaborativa	4	4	4	


 David Mendoza Gofre
 DNI: 41578070

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Clima Institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Neri Paredes Garcia		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	Educación Primaria Gestión pedagógica		
Institución donde labora	Institución Educativa "José Gálvez Barrenechea"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima Institucional elaborado por Carlos Cristian Lipa Añacata para el Trabajo Académico titulado "Clima Institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa, 2024". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Pedimos, leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos que brinde sus observaciones que considere pertinente.

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones interpersonales					
Respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa Colaboración y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa. Ausencia de conflictos y violencia en la institución educativa	1. Participan activamente durante el desarrollo de las reuniones de trabajo	4	4	4	
	2. Saben mantener una participación alturada durante el desarrollo de una reunión de trabajo	4	4	4	
	3. Brindan su apoyo solidario cuando otro colega está en necesidad	4	4	4	
	4. Brindan un buen trato para sus pares, directivos y otros	4	4	4	
	5. Se preocupan por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
Dimensión 2: Comunicación					
Comunicación efectiva y fluida entre los miembros de la comunidad educativa. Existencia de canales de comunicación formales e informales. Retroalimentación constante entre los miembros de la comunidad educativa	6. Respetan las diferentes opiniones de los demás	4	4	4	
	7. Expresan sus inquietudes de una manera amable	4	4	4	
	8. Utilizan la comunicación asertiva para dirigirse a los demás	4	4	4	
	9. Si se trata del director, está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	10. Pueden comunicarse a través de medios electrónicos como una red social interna	4	4	4	
	11. Suelen expresar sus desacuerdos a decisiones que no se han tomado bajo aprobación democrática	4	4	4	
	12. Suelen demostrar sus diferencias de manera alturada y empática	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	13. Se comprometen seriamente con el desarrollo de la institución	4	4	4	
Dimensión 3: Identidad					
Sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa. Conocimiento y valoración de la misión, visión y objetivos de la institución educativa. Identificación con los valores y principios de la institución educativa.	14. Participan en capacitaciones y actividades de desarrollo profesional	4	4	4	
	15. Conocen y valoran el sentido de la visión y misión institucional	4	4	4	
	16. Conocen las funciones específicas que deben realizar	4	4	4	
	17. Trabajan la mayor parte del tiempo con vocación de servicio	4	4	4	
	18. Toman la iniciativa para la solución de problemas	4	4	4	
Dimensión 4: Liderazgo					
Existencia de líderes educativos que promuevan el desarrollo de la institución educativa. Liderazgo participativo y democrático. Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas.	19. Participan activamente en la toma de decisiones	4	4	4	
	20. Buscan la participación de la mayoría	4	4	4	
	21. Buscan el consenso en la toma de decisiones de la institución	4	4	4	
	22. Priorizan objetivos y metas institucionales	4	4	4	
	23. Se sienten satisfechos con el ambiente de mi trabajo	4	4	4	
Dimensión 5: Motivación					
Motivación de los miembros de la	24. Reconocen la buena labor de sus pares	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa. Existencia de incentivos y reconocimientos para el desempeño de los miembros de la comunidad educativa. Ambiente de trabajo agradable y motivador.	25. Consideran que los beneficios del trabajo son adecuados	4	4	4	
	26. Se encuentran satisfechos con sus remuneraciones salariales	4	4	4	
	27. Consideran que hay un ambiente agradable para trabajar de manera colaborativa	4	4	4	


 Neri Paredes García
 DNI: 01131377

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Clima Institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Modesto Rafael Baldeón Dávila		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	Educación Primaria Gestión pedagógica		
Institución donde labora	Institución Educativa 33201		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Clima Institucional elaborado por Carlos Cristian Lipa Añacata para el Trabajo Académico titulado "Clima Institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa, 2024". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Pedimos, leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos que brinde sus observaciones que considere pertinente.

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones interpersonales					
Respeto y tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa Colaboración y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa. Ausencia de conflictos y violencia en la institución educativa	1. Participan activamente durante el desarrollo de las reuniones de trabajo	4	4	4	
	2. Saben mantener una participación alturada durante el desarrollo de una reunión de trabajo	4	4	4	
	3. Brindan su apoyo solidario cuando otro colega está en necesidad	4	4	4	
	4. Brindan un buen trato para sus pares, directivos y otros	4	4	4	
	5. Se preocupan por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
Dimensión 2: Comunicación					
Comunicación efectiva y fluida entre los miembros de la comunidad educativa. Existencia de canales de comunicación formales e informales. Retroalimentación constante entre los miembros de la comunidad educativa	6. Respetan las diferentes opiniones de los demás	4	4	4	
	7. Expresan sus inquietudes de una manera amable	4	4	4	
	8. Utilizan la comunicación asertiva para dirigirse a los demás	4	4	4	
	9. Si se trata del director, está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	10. Pueden comunicarse a través de medios electrónicos como una red social interna	4	4	4	
	11. Suelen expresar sus desacuerdos a decisiones que no se han tomado bajo aprobación democrática	4	4	4	
	12. Suelen demostrar sus diferencias de manera alturada y empática	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	13. Se comprometen seriamente con el desarrollo de la institución	4	4	4	
Dimensión 3: Identidad					
Sentido de pertenencia y compromiso con la institución educativa. Conocimiento y valoración de la misión, visión y objetivos de la institución educativa. Identificación con los valores y principios de la institución educativa.	14. Participan en capacitaciones y actividades de desarrollo profesional	4	4	4	
	15. Conocen y valoran el sentido de la visión y misión institucional	4	4	4	
	16. Conocen las funciones específicas que deben realizar	4	4	4	
	17. Trabajan la mayor parte del tiempo con vocación de servicio	4	4	4	
	18. Toman la iniciativa para la solución de problemas	4	4	4	
Dimensión 4: Liderazgo					
Existencia de líderes educativos que promuevan el desarrollo de la institución educativa. Liderazgo participativo y democrático. Liderazgo orientado al logro de objetivos y metas.	19. Participan activamente en la toma de decisiones	4	4	4	
	20. Buscan la participación de la mayoría	4	4	4	
	21. Buscan el consenso en la toma de decisiones de la institución	4	4	4	
	22. Priorizan objetivos y metas institucionales	4	4	4	
	23. Se sienten satisfechos con el ambiente de mi trabajo	4	4	4	
Dimensión 5: Motivación					
Motivación de los miembros de la	24. Reconocen la buena labor de sus pares	4	4	4	

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa. Existencia de incentivos y reconocimientos para el desempeño de los miembros de la comunidad educativa. Ambiente de trabajo agradable y motivador.	25. Consideran que los beneficios del trabajo son adecuados	4	4	4	
	26. Se encuentran satisfechos con sus remuneraciones salariales	4	4	4	
	27. Consideran que hay un ambiente agradable para trabajar de manera colaborativa	4	4	4	


Modesto Rafael Baldeón Dávila

DNI: 40473261

Anexo 5: Reporte de similitud

The screenshot displays the Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE POLITICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO
Clima institucional en docentes de una Institución Educativa del distrito de Rupa Rupa, 2024
TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLITICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA
AUTOR(ES):
Lipa Añacata, Carlos Cristian (ORCID: 0000-0001-9869-4220)
ASESORA:
Dra. Reyes Pastor, Graciela Esther (ORCID: 0000-0002-6206-1717)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y Calidad Educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles
TRUJILLO — PERÚ
2024

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Similarity Summary) panel shows a 17% similarity score. Below it, a list of references is provided:

Referencia	Porcentaje de coincidencia
1. apoyando con edu.pe Fuente de material	4 %
2. Entregando a Universidad Trabajo de estudiante	3 %
3. apoyando con edu.pe Fuente de material	1 %
4. apoyando con edu.pe Fuente de material	1 %
5. Entregando a Universidad Trabajo de estudiante	1 %
6. apoyando con edu.pe Fuente de material	1 %
7. Entregando a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %
8. www.investigacion.net Fuente de material	<1 %
9. apoyando con edu.pe Fuente de material	<1 %
10. apoyando con edu.pe Fuente de material	<1 %
11. Entregando a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %
12. www.investigacion.net Fuente de material	<1 %
13. www.investigacion.net Fuente de material	<1 %
14. www.investigacion.net Fuente de material	<1 %
15. Entregando a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %

At the bottom of the page, the footer indicates 'Página: 1 de 20', 'Número de palabras: 5708', and 'Versión más reciente del informe: 14/06/2024 14:38 19/07/2024'.