

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN**



**Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la  
Institución Educativa “Marcos Evaristo Villacré”,  
Nepeña-2018**

**Tesis para obtener el Grado de Maestra en Educación  
con mención en Docencia Universitaria y Gestión  
Educativa**

Autora:

Utrilla Abrego, Juana Sofia

**Asesor\_ Orcid 0000-0003-3453-6973**

Morales Ciudad, Jorge

Chimbote – Perú

2025

## Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Palabra clave .....	iv
Constancia de originalidad .....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
Introducción .....	9
Metodología .....	33
Resultados .....	38
Análisis y discusión.....	42
Conclusiones .....	46
Referencias bibliográficas .....	48
Anexos y apéndices.....	54

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Clima institucional .....	38
Tabla 2. Relaciones humanas .....	39
Tabla 3. Prueba de hipótesis de correlación entre el clima institucional y las relaciones humanas .....	40

## **Índice de figuras**

Figura 1. Clima institucional .....	38
Figura 2. Relaciones humanas.....	39

**Palabra clave**

Tema : Clima institucional y relaciones humanas

Especialidad : Educación Primaria

1.Topic : Institutional climate and human relations

Speciality : Primary education

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN****FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

<b>ÁREA</b>	<b>SUB-ÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>
Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación general	Gestión de la educación

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la institución educativa "Marcos Evaristo Villacr ", Nepeña-2018"** del (a) estudiante: **UTRILLA ABREGO JUANA SOFIA**, identificado(a) con Código N  **1118101316**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **11%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N  5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



---

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Título**

Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la institución educativa  
Marcos Evaristo Villacré.

Institutional climate and human relations in students of the educational institution  
Marcos Evaristo Villacré.

## **Resumen**

La presente tesis presentó como objetivo examinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en la masa estudiantil del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr , 2018. Para tal fin, la metodología fue descriptiva, correlacional y transversal con un diseño no experimental. De igual manera, la población estuvo constituida por 37 alumnos de educación primaria y una muestra estuvo a cargo de 37 de ellos a quienes se les aplicó dos cuestionarios como instrumentos para medir cada variable. Posteriormente, los resultados arrojaron que, en lo que respecta al clima institucional, se evidenció que, 51.4% de la muestra percibió una atmósfera educativa predominantemente con niveles altos; en tanto, solo 45.9% y 2.7% proyectaron mantenerse en un ambiente institucional con niveles medios y bajos, respectivamente; por ende, se infirió la permanencia de óptimos estándares en espacios educativos de dicho plantel; paralelamente, en lo concerniente a las relaciones humanas, se reveló que, 54.1% del grupo muestral exteriorizó vínculos humanos preponderantemente con niveles medios; mientras que, solo 35.1% manifestaron experimentar conexiones sociales con niveles altos y bajos el 10.8%; en consecuencia, se dedujo la existencia de elevados índices en vínculos sociales; consecutivamente, de acuerdo a la asociación entre las variables, se determinó una asociación positiva y moderada ( $r=0.745$ ) con un nivel de significancia  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ). En tal sentido, se concluyó en la existencia de un nexo significativamente estadístico entre las variables; de igual forma, se demostró un rechazo por la hipótesis nula y un acuerdo con la hipótesis alternativa general.

Palabras clave: Clima institucional, relaciones humanas, convivencia, comunicación y actitud.

## **Abstract**

The objective of this thesis was to examine the relationship between institutional climate and human relations among primary-level students at the Marcos Evaristo Villacr  Educational Institution in 2018. For this purpose, a descriptive, correlational, and cross-sectional methodology was employed with a non-experimental design. The population consisted of 37 primary school students, and a sample was composed of the same 37 students, who completed two questionnaires as instruments to measure each variable. Subsequently, the results showed that, regarding institutional climate, 51.4% of the sample perceived a predominantly high-level educational atmosphere, while only 45.9% and 2.7% projected a medium and low institutional environment, respectively. Consequently, it was inferred that optimal standards prevail in the educational spaces of this institution. Similarly, in terms of human relations, 54.1% of the sample expressed primarily medium-level human bonds, while only 35.1% experienced high levels and 10.8% low levels of social connections. Thus, a high level of social bonding was deduced. Additionally, the association between the variables showed a positive and moderate correlation ( $r = 0.745$ ) with a significance level of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Therefore, it was concluded that there is a statistically significant connection between the variables, and the null hypothesis was rejected in favor of the general alternative hypothesis.

**Keywords:** Institutional climate, human relations, coexistence, communication and attitude.

## **Introducción**

Actualmente, las temáticas relacionadas con la atmósfera institucional y los vínculos sociales son extensamente trascendentales dentro de los desafíos y transformaciones permanentes que afrontan los centros educativos, los cuales deben repercutir positivamente en el desarrollo íntegro de todos los profesionales del rubro educativo quienes se encuentran a cargo de moldear futuros educadores competentes en el ámbito social, académico, empresarial, económico e institucional.

Por consiguiente, la atmósfera laboral es un factor clave en la búsqueda y obtención de múltiples resultados dentro de las interrelaciones que existen en los grupos humanos; en tal sentido, las autoridades institucionales trabajan arduamente en fomentar ambientes saludables entre colegas quienes prioricen la comunicación, motivación y retroalimentación de forma activa entre sí mismos; de igual forma, se encuentran decididos a mantener un trato individual y participativo con sus colaboradores dentro del plantel.

Por esta razón, se infiere la relevancia de esta tesis, la cual se sustenta de fuentes bibliográficas similares en el terreno internacional y nacional que son descritas con un propósito referencial. En consecuencia, esta investigación tiene respaldo de Malaisi, (2023) quien en su tesis relacionada con el ambiente laboral en el área directiva (autoridad máxima) direccionada a la puesta en marcha del aspecto sancionador en el área pertenecientes a los trabajadores de secretario de seguridad estatal en Tamaulipas tuvo como finalidad examinar la atmósfera laboral en el área del establecimiento mencionado anteriormente. Por ello, se propuso sugerencias para perfeccionar las variables de estudio dentro de los directivos y el grupo de colaboradores

Asimismo, otra tesis que apoya esta temática es la de Félix (2022) con el título enlazada al clima institucional y calidad de la gestión en el profesorado de los centros educativos de Lima en el distrito La Molina, cuyo objetivo fue establecer el nexo entre las variables de estudio mencionadas en dicho colegio. En síntesis, los planteles educativos deben implementar y poner en práctica espacios laborales positivos y armoniosos que beneficien en forma global a los estándares educativos dirigidos a los directivos y, sobre todo, al alumnado.

- **Antecedentes y fundamentación científica**

A continuación, los siguientes antecedentes se encargan de describir detalladamente los resultados investigativos de la bibliografía afín vinculada con el presente estudio, los cuales sirven como sustento vital de esta temática en cuestión relacionada con la atmósfera institucional y el vínculo humano en el grupo estudiantil del nivel primario del centro educativo Marcos Evaristo Villacr  en el año 2018. Para dicho fin, se analizaron y redactaron referencias bibliográficas en el terreno internacional y nacional.

En primer lugar, esta tesis es respaldada por el trabajo de maestría de Chacon (2023), ya que en su tema de investigación realizó un análisis de ambiente institucional y su relación con la motivación docente; además, en su objetivo buscó determinar la primera variable como base primordial para la segunda variable. Por ello, el estudio fue no experimental con un diseño longitudinal. La población estuvo conformada por 15 educadores del nivel primario del colegio N  32400. En tal sentido, se concluyó que, existe relación significativa entre las variables estudiadas para un  $r = 0.9694$ . Del mismo modo se corroboró que las dimensiones visión compartida, comunicación, normas de convivencia, relaciones interpersonales y satisfacción se relacionan de manera significativa con la motivación laboral.

Adicionalmente, esta tesis tiene el resguardo de Bermúdez (2022) quien en su estudio relacionado con la vinculación entre la atmósfera institucional y los nexos humanos en el alumnado del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, 2018 manifestó como propósito indagar el engranaje entre ambas variables. Por consiguiente, el grupo muestral estuvo conformado por 110 educandos. Por otra parte, el método fue descriptivo, correlaciona, transversal con un diseño no experimental. El instrumento para medir la información fue la encuesta. Posteriormente, se usó la prueba de Spearman para evaluar las variables; en consecuencia, se tuvo como resultados un  $r=0.754$  y un  $p=0.000$ ; por ello, se concluyó en la permanencia de una conexión positiva y fuerte, la cual se posiciona como estadísticamente significativa.

Igualmente, este estudio es respaldado por el trabajo Gabriel et al. (2022), ya que en su tema de investigación realizaron un análisis de las clima institucional y las relaciones interpersonales; además, en su objetivo buscó describir el nexo entre las variables descritas. Luego, el grupo poblacional estuvo a cargo de 23 profesores quienes fueron sometidos a una encuesta con escala de 5 puntos (tipo Likert). Como resultados se tuvo que, la relación entre variables arrojó un valor  $Rho = 0.854$  y p-valor inferior al 5%. Se concluyó que el nivel de relaciones interpersonales se encontraba en su mayoría (78%) de manera alto y como clima institucional se ubicaron en un nivel alto (65%), asimismo se encontró una correlación positiva, directa y significativa.

En igual magnitud, la investigación realizada por Félix (2022) cuyo objetivo fue determinar la relación y percepción del clima institucional y la gestión administrativa en las IE de la red N° 02 La Molina. Este estudio tuvo una muestra de 202 maestros pertenecientes a 9 instituciones. Entre los hallazgos encontrados en sus resultados, destaca que los docentes perciben que el clima institucional tiene un nivel alto o bueno (68.8%), del mismo modo la gestión administrativa tiene el mismo nivel alto o buena (73.8%). Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson, permite probar la hipótesis de investigación  $r = 0.752$  para un p-valor inferior al 5% considerándose significativo.

Paralelamente, la tesis de Fasabi (2022) también resguarda la presente investigación, la cual es demostrada en su título relacionado relaciones humanas y gestión administrativa. La tesis fue cuantitativa, descriptiva y correlacional con un diseño no experimental. Además, el grupo muestral estuvo constituido por 32 personas a quienes se les aplicó dos encuestas. Como conclusión se tuvo que la mayoría de los encuestados ubicación a las relaciones humanas en un nivel alto (62.5%) y en la gestión lo ubican en un nivel regular (50%), asimismo, se evidencia la asociación significativa entre ambas variables a través del cálculo de la correlación a través de rho de Spearman con un  $0.754$  y p-valor inferior al 5%.

La investigación presentada por Castro (2021) sobre el clima institucional y el desempeño laboral en los maestros de una IE en la provincia del ORO. El objetivo general de este estudio remarca la evaluación de interrelación entre las variables y niveles de percepción. La muestra a la que se les aplicó dos cuestionarios validados por juicio de expertos y los cuales contaban con confiabilidades aceptables, fue de 50 maestros. Entre los resultados se encontraron que los maestros ubicaron al clima institucional en un nivel medio o regular (77.1%) y para el desempeño de los maestros lo ubican en un nivel alto (58.3%); bajo la prueba de correlación de Spearman, por ser valores que no se distribuyen de manera normal, se tuvo un valor  $\rho = 0.114$  y p-valor superior al 5% siendo no significativo, es decir que estas variables no tienen relación entre ellas.

Asimismo, otra investigación que apoya a la presente temática es la de Cenas et al. (2021) con el título relacionado con la repercusión de la atmósfera institucional sobre la gestión docente a través de su desempeño del sector administrativo de la UGEL N.º 02- Trujillo, cuyo objetivo fue detallar el predominio de una variable con respecto a la otra en mención. El estudio es cuantitativo-descriptivo y transversal. Luego, el grupo poblacional estuvo a cargo de 191 profesores de 13 IE del distrito de la Esperanza; mientras que, el grupo muestral fue escogido de manera no probabilística y por conveniencia. Las variables fueron medidas mediante una encuesta. Como resultados se tuvo que, el ambiente institucional influyó a la gestión de los profesores a través de su desempeño con un  $r = 0.31$  y p-valor  $< 0.01$ ; asimismo, se reporta un porcentaje mayoritario de 46% en un nivel regular en el clima institucional. Por lo tanto, se concluyó que, la variable independiente afecta significativamente a la variable dependiente.

Luego, este informe de investigación es avalado Mestanza (2021) quien en su tesis relacionada con la atmósfera institucional y el agrado durante las horas de trabajo de los catedráticos de la Facultad de Psicología de la Universidad de las Américas - Puebla tuvo como objetivo especificar la asociación entre las variables mencionadas. La tesis fue cuantitativa y correlacional con un diseño no experimental. El grupo

muestral estuvo conformado por catedráticos de ambos sexos a quienes se les aplicó una encuesta. En los resultados se tuvo que, el 87% de la plana docente se encuentra conformes con su ambiente laboral. Por lo tanto, se concluyó que, el género masculino posee mejor atmósfera institucional que el género femenino; además, se evidenció la existencia de un enlace estadísticamente significativo entre las variables.

De la misma manera Acosta et al. (2021) respaldan con su investigación sobre el nexo entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en la IE N° 32002 de ciudad de Huánuco y tuvo como objetivo probar la relación entre las variables. Para este estudio tomaron una base de 20 maestros sometidos a dos cuestionarios validados y confiables. Los resultados arribaron a descubrir que los maestros ubicaron al clima institucional en un nivel bajo o deficiente (45%), respecto a las relaciones interpersonales lo ubicaron en un nivel medio o regular (50%). Del mismo modo según la prueba de correlación de Pearson se concluye que para un valor  $r = 0.879$  y p-valor inferior al 5% las variables se relacionan de manera directa, positiva y de manera significativa.

De igual manera, este estudio tiene respaldo de Díaz et al. (2020) quienes en su artículo relacionada con el clima institucional y el desempeño del profesorado tuvo como objetivo establecer el nexo evidenciado en las variables mencionadas. El estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal con un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 229 docentes de 12 IE en la UGEL – 03 en Trujillo a quienes se les aplicó una encuesta. En los resultados, se evidencia que para ambas variables los docentes ubican un nivel bueno o alto en un 54% y 51% respectivamente, además se tuvo un engranaje alto y positivo con un  $r=0,771$  y  $p=0.000$ ; por ende, se concluyó en la permanencia de un enlace significativamente estadístico entre ambas variables de estudio.

Consecutivamente, este trabajo es avalado por Vásquez (2019) quien en su tesis anexada al ambiente institucional en las relación humana tuvo como objetivo examinar

la interacción entre variables descritas anteriormente. Luego, la investigación fue cuantitativa y transversal con un diseño no experimental. El instrumento utilizado fue la encuesta; mientras que, el grupo muestral de 10 de ellos. Como conclusión se tuvo que, la cuenta por instituciones que requieren concretar objetivos trazados dentro de los espacios laborales; además, se infirió que, ambas variables tenían una correlación positiva con 0.725 y p-valor inferior al 5% considerándose significativo; por otro lado, el nivel del clima institucional fue regular (80%) al igual que las relaciones humanas (60%).

En este sentido el estudio realizado por Arce (2018) acerca de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la IE Santa Fortuna de Moquegua, tuvo como objetivo probar el nexo que tenían estas variables. Con una muestra de 66 maestros de educación primaria y secundaria, se dispuso de dos cuestionarios para medir las variables planteadas anteriormente, llegando a demostrar que el nivel ubicado por los maestros para las relaciones interpersonales fue regular o medio (81.8%) del mismo modo para el clima organizacional lo ubicaron en un nivel regular o medio (83.3%). La hipótesis fue demostrada toda vez que se obtuvo un coeficiente de correlación  $r = 0.846$  positiva directa y dado el p-valor inferior al 5%, significativo.

Igualmente, otra tesis que ampara al presente estudio de Huaman (2019) con el título relacionado al clima institucional y los vínculos interpersonales en directivos en la plana docente, cuyo objetivo fue plantear la relación entre las variables en la ciudad de Huancayo en la IE 3005. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal con un diseño no experimental. El grupo poblacional estuvo conformado por 30 directivos, profesores y administrativos. Se concluyó que, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

A continuación, la tesis de maestría de Bazán (2018) también sustenta la presente investigación, la cual es demostrada en su título relacionado con la atmósfera institucional y el desenvolvimiento orientados al aprendizaje de los estudiantes en la IE San Pedro del distrito de Carabayllo – 2018; que tuvo como objetivo indagar la

sincronía de las variables. En tal sentido, la masa muestral fue de 225 educadores y el trabajo investigativo tuvo un enfoque correlacional con un diseño descriptivo. Ambas variables tuvieron valores de confiabilidad aceptables para la aplicación de instrumento. En los resultados se evidencia una correlación  $\rho = 0.608$  por lo que se concluyó en la existencia de un vínculo estadísticamente positivo en el estudio.

Finalmente, este estudio tiene apoyo de Salinas (2017) quien, en su investigación relacionada con la atmósfera institucional y la gestión pedagógica en los profesores de los centros educativos de la ciudad de Huánuco - 2017 tuvo como finalidad precisar el nexo entre las variables anteriormente descritas estudiadas en dicho plantel. Por ende, el grupo poblacional tuvo 110 profesores. El mecanismo de muestreo no probabilístico y asumido como conveniencia; mientras que, el diseño fue correlacional. El instrumento de medición fue la encuesta. Seguidamente, se empleó la prueba de Pearson para examinar las variables. Como resultados se tuvo que la mayoría de los docentes representados en un 47% tienen un nivel bueno; respecto a la gestión pedagógica la mayoría de ellos se ubican en un nivel bueno (41%). Finalmente se concluye según la prueba de correlación con un  $r = 0.023$  no se presenta relación significativa entre las variables.

## **Clima institucional**

Pacheco, et. al (2020), el clima institucional se posiciona como la percepción que poseen los integrantes de un centro educativo sobre la misma, la cual es influenciada o analizada respecto al desenvolvimiento interpersonal visualizado dentro de la institución. Paralelamente, Bautista (2018) manifiesta que, la atmósfera institucional hace referencia al cúmulo de particularidades visualizadas en los espacios laborales, las cuales son consideradas como ejes centrales en el desempeño del educador.

Consecutivamente, Vásquez (2017) expresa que, la conceptualización respecto a la temática de la atmósfera organizacional es amplia y diversa; por ende, es necesario analizar cada una de ellas y escoger la más idónea para cada contexto. En tal sentido, para esta tesis de maestría se selecciona la bibliografía más cercana y afín al tema en cuestión; por esta razón, se describe lo mencionado por Pacheco et al. (2020) quienes manifiestan que, todas las personas son capaces de reconocer y deducir la calidad del ambiente laboral en el cual están trabajando, el cual es evaluado por sus vínculos interpersonales y el desenvolvimiento de cada miembro de dicho plantel, así como también, por su organización jerárquica precisa, sus procesos y proyecciones a futuro.

Por otro lado, el Pariona et al. (2021) manifiesta que, la atmósfera organizacional puede ser consolidada de forma positiva mediante la implementación de ciertas características o habilidades que se deben poner en práctica para lograr este objetivo, dentro de estas capacidades se encuentra:

- Promover una convivencia democrática en donde se priorice el respeto de los derechos humanos direccionados por los derechos y deberes universales e institucionales instaurados.
- Establecer mecanismos para la resolución de conflictos de forma armoniosa (negociación, mediación y consenso).
- Fomentar el respeto por las ideas diversas y evitar la discriminación de las mismas.
- Consolidar la cooperación y el trabajo en equipo.

- Fortalecer la integración de los colaboradores mediante espacios recreativos y de confraternización.
- Establecer la comunicación como eje central en las relaciones interpersonales, la cual debe ser efectiva, bilateral y educada.

### **Tipos de Clima Institucional**

De acuerdo a Lidia & Trejo (2022), existen cuatro tipos de ambientes laborales dentro de los cuales se tiene como atmósfera cerrada o autoritaria a las dos primeras y como atmósfera participativa a las dos restantes. Estas tipologías se describen a continuación de manera detallada.

- **Autoritario o duro.** En esta tipología, la autoridad educativa desconfía de la plana docente; en consecuencia, se perciben espacios laborales caracterizados por temor. En este contexto, las metas proyectadas y las decisiones son decididas por el director quien solo se encarga de comunicar sobre los mismos con lo cual se infiere un ambiente hostil impregnado de trabajo sometido bajo amenazas, castigos y escaso diálogo constructivo y horizontal entre los superiores y los subordinados.
- **Autoritario y benévolo.** En esta tipología, la autoridad educativa es condescendiente y comprensivo con los educadores; sin embargo, en la mayoría del tiempo, solo él se encarga de tomar decisiones y plasmar las metas de la institución y solo, de manera esporádica, estas obligaciones son delegadas a la plana docente. De igual forma, en esta tipología se establece un ambiente motivacional, el cual es evidenciado tanto por las recompensas como por los castigos otorgados por el director quien maneja los requerimientos sociales de sus colaboradores a su conveniencia; no obstante, a pesar de ello, se reconoce una atmósfera de trabajo estable y estructurada.

- **Sistema consultivo.** En esta tipología, la autoridad educativa confía en su plana docente; por ende, esta toma las decisiones en primera instancia y, posteriormente, convoca una reunión con los demás miembros de la institución a quienes, de manera participativa, les permite decidir y estar a cargo de situaciones específicas. De igual manera, este contexto se caracteriza por mantener una conversación bilateral y horizontal entre los educadores y el director quien implanta el mecanismo de castigos y recompensas de formas esporádica y; por el contrario, se preocupa por promover una atmósfera dinámica en donde se prime el afecto y estima entre todos, así como el cumplimiento de metas de manera conjunta como equipo.
- **Sistema de participación del grupo.** En esta tipología, la autoridad educativa confía plenamente en sus colaboradores; por dicho motivo, las decisiones y la planificación de las metas están a cargo de la institución en su totalidad de manera colectiva. Igualmente, este contexto se caracteriza por mantener una comunicación horizontal, bilateral y activa, valor importante en el proceso de lluvia de ideas que sirve como insumo para la búsqueda de resultados en beneficio de todo el plantel de manera global.

### **Teorías que respaldan el Clima Institucional de Likert**

Según Vargas et al. (2022), expresa que, existe un nexo significativo entre la motivación y la atmósfera institucional; por ello, las teorías de la primera temática avalan correctamente a la segunda en cuestión. En tal sentido, se evidencia gran cantidad de referencias bibliográficas que reafirman lo expuesto anteriormente por Likert y ayudan a clarificar y entender con mayor profundidad el tema que forma para de esta investigación cuya población se centra en una institución educativa. Adicionalmente, se infiere que, una mejora en la atmósfera institucional genera un incremento potencial positivo en los vínculos humanos La teoría relacionada a la atmósfera institucional facilita el conocimiento de las tipologías de ambientes en los

que las personas trabajan; de igual manera, facilita el proceso analítico de las variables pertenecientes a esta temática.

**En cuanto a las dimensiones de la variable Clima Institucional, describimos las siguientes:**

De acuerdo con Vásquez & Contreras (2016) las dimensiones de la variable atmósfera institucional se han instaurado como consecuencia de la conceptualización proporcionada por Gibson et. al.; en consecuencia, esta variable es medida mediante las dimensiones de comportamiento, proceso y estructura, las cuales son adaptadas respecto al contenido de las interrogantes seleccionadas de la tesis de Valdivia relacionada con el liderazgo y la gestión en instituciones educativas de nivel técnico.

En forma consecutiva, en concordancia con el comportamiento institucional en instituciones sociales, se tiene que, el comportamiento se posiciona como un bagaje de costumbres y tradiciones focalizadas en acciones humanas, las cuales deben ser moldeadas para desenvolverse adecuadamente en el ámbito institucional. El comportamiento es influenciado por la personalidad que cada persona materializa durante sus relaciones interpersonales en las instituciones educativas. Asimismo, se menciona que, los conflictos originados dentro del centro de labores tienen como causal la confrontación y poco entendimiento entre personalidades diferentes. En igual magnitud, el comportamiento se encuentra delimitado por la caracterización psicológica de cada ser humano, destacando la actitud, la percepción, la personalidad, la resistencia a la presión, las virtudes y el grado cognitivo de los mismos.

En forma consecutiva, de acuerdo a Rodríguez et al. (2021) la competencia institucional hace referencia a las habilidades de un centro educativo, las cuales le permiten emplear sus recursos de manera adecuada durante el proceso de concretización de planes y objetivos en beneficio del mismo. Este correcto desenvolvimiento directivo por parte de la autoridad superior de la institución también

involucra el saludable despliegue de sus interactivos vínculos sociales, lo cual repercute en un efectivo desempeño competente de la plana docente

Consecutivamente, respecto al dinamismo institucional, Polo (2021) expone que, esta temática es analizada desde un panorama psicológico y social, en el cual los centros educativos son lugares en donde los estudiantes se plantean desafíos y mecanismos para afrontarlos asertivamente en pro de su crecimiento cognitivo y personal. Además, el nivel de dinamismo está delimitado por la creación de tácticas y metodologías a seguir, así como también de aptitudes dirigidas hacia la toma de decisiones, las cuales benefician al cumplimiento de objetivos trazados dentro de los colegios.

### **Relaciones humanas**

Por otro lado, Valentín (2020) menciona que, los vínculos humanos se desarrollan cuando los colaboradores de una institución intervienen y cooperan en equipos de trabajo en donde, empleando un comportamiento respetuoso, interactúan de forma continua y activa en miras hacia el logro de objetivos como grupo humano que forma parte de un centro educativo. De manera paralela, los vínculos humanos se definen como las actitudes producidas como consecuencia de la conexión y la interacción entre los colaboradores; es decir, la personalidad de cada persona influye en el comportamiento y actitud de su otro compañero de trabajo. Por este motivo, cada asalariado intenta adecuarse al espacio social en el que se encuentra, con el fin de ser escuchado e incluido dentro de los grupos interpersonales.

Igualmente, según Pariente (2020) los vínculos humanos engloban al bagaje de principios que se desarrollan durante este proceso interactivo entre personas; por esta razón, se les denomina “reglas de oro”, ya que proporcionan cuantiosos beneficios y herramientas durante las resoluciones de conflictos sociales producto de la convivencia y comunicación con otros miembros del plantel; con el fin de, consolidar los vínculos humanos y el proceso comunicativo-participativo de manera horizontal entre los mismos (p. 19).

Respecto a las teorías de los vínculos humanos, Pariente (2020) describe que, durante el segundo tercio del siglo 20, surgieron múltiples propuestas alternativas sobre el tema, destacando aquellas plantillas clásicas en las que se define a todos los seres humanos bajo las dimensiones en el terreno social y tecnológico; asimismo, se conciben otras separaciones que involucran el trabajo en equipo, el capital humano y calidad laboral.

Luego, respecto a la teoría de la inteligencia emocional, Arrabal (2018), expresa que, este tema posee un panorama complejo en donde cada ser humano debe tener capacidades integrales que repercutan en situaciones de estrés, contextos de cambio y direccionan el control de emociones, reacciones y conducta con otras personas, así como procesos mentales, índices de autoestima, manejo de la comunicación asertiva; con la finalidad de, alcanzar el éxito y la satisfacción laboral, académica y personal. En tal sentido, se describen las cuatro principales habilidades que forman parte de esta temática.

- Conciencia y conocimiento sobre sí mismos. Hace referencia a la amplitud con la que cada persona se conoce a sí misma en temas relacionados con las fortalezas y debilidades, habilidades, nivel de autoestima y confianza, sentimientos y pensamientos.
- Capacidad para manejar las emociones personales. Se refiere a la habilidad para controlar las emociones y los impulsos de manera responsable y flexible lo cual ayuda en la búsqueda de óptimos resultados; de igual manera, esta capacidad hace referencia al valor de la resiliencia y la motivación frente a las adversidades y la mejora continua de resultados.
- Conciencia social. Esta capacidad está relacionada con los sentimientos, los requerimientos e intereses de cada persona, las cuales sirven de insumo para fomentar el valor de la empatía y la tolerancia con los demás (director, colegas, alumnado, etc.).
- Habilidades sociales. Esta capacidad permite que las personas consigan socializar con los demás; para lo cual, debe optimizar sus procesos comunicativos efectivos

lo cual le permite incorporarse fácilmente en equipos de trabajo y le proporciona herramientas sólidas durante la resolución de conflictos.

Por otro lado, según Malaisi (2023) los conflictos como resultado de los vínculos humanos ocurren en cualquier organización jerárquica, los cuales difieren de acuerdo a la intensidad con la que se desarrolla los mismos, ya que algunos podrían tornarse crónicos o, simplemente, mantenerse de forma temporal.

**Seguidamente, se expone a la dimensión de los vínculos personales, la cual se desarrolla con bibliografía referente a la misma temática. Por ello, tenemos las siguientes conceptualizaciones detalladas a continuación.**

- **Convivencia.** Según Rivera et al. (2022) hace referencia a la habilidad de vivir con alguien más de manera respetuosa, aplicando normas que consoliden la armonía y que sean tomadas de manera conjunta y en consenso que primarán durante su comunicación diaria de forma constructiva. Adicionalmente, es válido recalcar que, el proceso de convivencia es enriquecedor para las personas, ya que pueden aprender de la otra persona con quien viven; de igual manera, es una tarea ardua, ya que ambas partes deben adecuarse y comprenderse al mismo tiempo.
- **Comunicación.** Según Huanca et al. (2021), el proceso comunicativo impulsa el intercambio de información en el cual están involucrados todos los miembros de conforman dicho proceso (emisor y receptor), así como el medio por el cual viaja el mensaje (canal) y el código por el cual se transmite (comunicación verbal o no verbal). En síntesis, la comunicación verbal utiliza las palabras y el mismo idioma para poder enviar el mensaje; mientras que, la comunicación no verbal emplea señales, símbolos, gestos, etc para poder dirigir el mensaje hasta la persona que lo decodifica. De igual manera, Chiavenato (1999) citado por Pariente (2020) explica que, el propósito de este proceso es que el mensaje sea entendido claramente por el receptor quien debe inferir el mismo significado que el emisor pretende codificar, con el fin de alcanzar una comunicación efectiva; además, agrega que,

este proceso innato tiene como finalidad intercambiar conocimientos, sentimientos, anécdotas, etc.

- **Actitud.** Con relación a lo expuesto por Pulido et al. (2019) la actitud es la disposición que cada individuo posee al momento de realizar una actividad en beneficio de sí mismo o de otra persona; en otras palabras, el desarrollo óptimo de esta capacidad es producto de una excelente formación en valores lo cual describe el comportamiento y desempeño de los individuos en un ambiente dado

La presente tesis posee trascendencia teórica, ya que beneficia ampliamente a la atmósfera institucional y el vínculo no solo con sus dimensiones comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional, sino también con las conexiones humanas; de igual manera, potenciará el nexo entre esta última variable y sus dimensiones convivencia, comunicación y actitud. En igual sintonía, esta investigación es importante teóricamente, ya que proporciona bases teóricas fundamentales para la mejora de futuros estudios afines.

La presente tesis tiene como propósito examinar el nexo entre las variables atmósfera institucional y vínculos humanos; para tal fin, elabora un marco teórico basado en referencias bibliográficas afines al tema en mención cuya función es aportar un gran bagaje de conocimiento esencial de calidad diseñado para comprender con mayor precisión el fundamento de las variables enfocadas en la mejora educativa.

La presente tesis posee relevancia práctica, ya que ayuda a robustecer cuantiosamente los vínculos humanos; en consecuencia, impulsar positivamente la atmósfera institucional en los centros educativos. En síntesis, este provechoso comportamiento busca reforzar el desempeño académico y la calidad del servicio vigente en dichos planteles, los cuales son insumo en la búsqueda de óptimos resultados que beneficien ampliamente a los educandos y los convierta en estudiantes y futuros profesionales competitivos y efectivos en el mundo laboral.

En el aspecto metodológico, este estudio propone un método de trabajo cualitativo para abordar y analizar las relaciones entre clima institucional y relaciones humanas. Dicho método de trabajo podría ser utilizado y mejorado por otros investigadores que decidan también aportar a un mejor conocimiento de las relaciones humanas y el clima organizacional, tan importantes en las instituciones educativas peruanas.

Consecutivamente, esta investigación es considerada como incentivo y eje primordial en la mejora de los vínculos humanos y la atmósfera institucional del colegio Marcos Evaristo Villacrés; en consecuencia, dicho plantel será capaz de analizar y decidir decisiones más ventajosas en miras a la consolidación de las temáticas educativas en cuestión. Como resultado se logrará un desempeño docente de mayor calidad y un comportamiento del alumnado más adecuado y direccionado hacia el cumplimiento de sus objetivos; de igual manera, ambas partes trabajarán en armonía y optimizarán sus procesos de enseñanza-aprendizaje, así como sus habilidades para el trabajo en equipo.

Igualmente, esta tesis posee importancia social, ya que proporciona información actual sobre las temáticas de atmósfera institucional y vínculos humanos diseñados para la mejora educativa, la cual germina desde el buen desenvolvimiento de la plana docente, el óptimo comportamiento de los educandos y la forma en la que estos logran integrarse dentro de los equipos de trabajo de manera proactiva, democrática y participativa. En síntesis, este estudio se posiciona como un pilar básico para el logro de dicho escenario en donde la comunicación se manifiesta de manera horizontal entre directivos, profesores y estudiantes; de esa manera, el sistema educativo en su conjunto desglose elevados estándares de calidad en pro de las personas albergadas a su alrededor.

- **Justificación de la investigación**

La atmósfera institucional exhibe las virtudes, la conducta y la actitud que poseen todos los integrantes de un equipo de trabajo pertenecientes, a su vez, a una organización en donde pasan gran parte de su vida compartiendo espacios laborales en

los cuales se encuentra adherido obligatoriamente el proceso comunicativo entre los mismos. En tal sentido, este clima debería llegar a ser óptimo, cálido y armonioso, con el fin de evitar estancamientos y garantizar mejoras en la calidad del servicio y en el desempeño de los colaboradores y estudiantes de los centros educativos.

Por otro lado, los vínculos humanos se exteriorizan como consecuencia de la conducta de cada persona, la cual marca notoriamente la diferencia de las reacciones frente a los conflictos entre integrantes de una asociación y las consecuencias de los mismos, ya que, de acuerdo al comportamiento de cada ser humano, este inconveniente puede ser leve y pasajero puede tornarse complejo y de difícil solución. En síntesis, estos escenarios son reales e inevitablemente parte de todos los espacios laborales, ya que, dentro de ellos, existen sujetos que poseen diversos puntos de vista, creencias, ideales y metas a futuro lo cual fomenta un ambiente enriquecedor en temas de aprendizaje diario; sin embargo, también produce la presencia de los contextos antes descritos.

Por esta razón, el presente estudio exterioriza un gran alcance teórico lo cual facilitará el análisis del nexo entre las variables atmósfera institucional con sus dimensiones asociadas a la conducta institucional, competencia organizacional y dinamismo institucional y la variable vínculos humanos con sus dimensiones convivencia, comunicación y actitud. Igualmente, el aporte teórico también se ve reflejado durante el proceso de conceptualización de las variables y sus dimensiones correspondientes lo cual beneficia en el robustecimiento cognitivo de la presente tesis.

De igual forma, la tesis pretende indagar, de manera teórica, el nexo entre la variable independiente atmósfera institucional y la variable dependiente vínculos humanos; para lo cual, se elabora un marco teórico referencial, el cual pretende evidenciar la importancia de cada variable y la posible veracidad en su relación y repercusión en colegios; de modo que, sirva como insumo indispensable en futuros trabajos con carácter investigativo. Asimismo, de acuerdo a este mismo escenario, el propósito de esta investigación es proporcionar sólidos saberes para conseguir el adecuado y profundo entendimiento sobre las mencionadas variables de estudio, las cuales buscan

repercutir favorablemente en la efectividad de la conducta humana y los procesos educativos.

De acuerdo a la importancia práctica, el resultado de este estudio permite conocer y analizar, de manera certera y precisa, no sólo el vínculo entre las variables, sino también la repercusión de una sobre la otra; de modo que, se consolide como fuente de robustecimiento educativo en materia de clima organizacional y comportamiento alumno-docente. En consecuencia, también se logrará producir mejoras en el servicio y en las proyecciones educativas planteadas a través de la visión, misión y metas a lograr, así como en el proceso educativo-cognitivo brindado a la masa estudiantil lo cual permitirá que estos logren se tornen seres efectivos y competitivos en el mercado laboral.

Con respecto a la caracterización metodológica, la tesis se alinea hacia un planteamiento cualitativa, el cual tiene como finalidad examinar el engranaje existente entre la variable independiente y dependiente dentro de una muestra específica del nivel primario del colegio Marcos Evaristo Villacr . Posteriormente, en el mismo sendero metodológico, los siguientes trabajos de investigación pueden guiarse referencialmente de estos resultados, con el fin de perfeccionar los suyos; de esa manera, aporten mayor amplitud en la sapiencia científica, la cual también se vea plasmada en mejoras educativas en terreno de ambientes cálidos y comportamiento estudiante-profesor en sus equipos de trabajo.

De igual manera, esta tesis tiene una importancia social, la cual se evidencia en la reciente información proporcionada y descrita dentro de este estudio respecto a las dos variables de investigación, las cuales poseen gran relevancia dentro de los centros educativos, ya que, a través de las mismas, se puede visualizar y examinar las falencias organizacionales; con el fin de, robustecerlas en beneficio de la calidad educativa, la conducta interactiva entre los miembros que conforman el plantel y el desempeño académico de los mismos.

- **Problema**

En el ámbito mundial, las autoridades de los centros educativos aplican técnicas relacionadas con la gestión empresarial y adaptadas al contexto educativo que abordan temáticas dirigidas al capital humano, proceso motivacional en los colaboradores, atmósfera institucional, cultura organizacional, vínculos humanos y planeamientos estratégicos, las cuales adoptan diversos nombres como Planificación Educativa, Proyecto Curricular, Plan de Trabajo, Plan de Mejoramiento Institucional e Información de la Gestión cuyo propósito es alcanzar las metas organizacionales (empresariales y académicas) proyectadas en un plazo de tiempo establecido.

Igualmente, es válido recordar que, todos los miembros que forman parte de un centro educativo (director, profesores, alumnos y colaboradores) deben incentivar y poner en práctica óptimas condiciones en su ambiente laboral robustecidas por sus excelentes vínculos humanos, los cuales involucran un proceso comunicativo participativo, respetuoso, inclusivo, tolerante y empático; de modo que, brinden apoyo en conjunto hacia el mejoramiento institucional y personal de ellos mismos como parte de un grupo humano y; de esa manera, se logren posicionarse como molde académico para otras instituciones

**¿Cuál es la relación entre el clima institucional y relaciones humanas, según la opinión de los estudiantes en la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacrés, 2018?**

- **Conceptualización y Operacionalización de las variables**

De acuerdo a Lidia & Trejo (2022) en su definición conceptual, la atmósfera institucional se posiciona como la percepción que los miembros que laboran en un centro educativo (agentes internos) y los agentes externos poseen sobre el desenvolvimiento y la conducta evidenciada dentro de la organización, la cual proyecta el nivel de vínculos humanos dentro de los espacios de trabajo educativo. En tal sentido, es válido mencionar que, todas las personas que conforman los planteles

educativos son partícipes y responsables de potenciar y perfeccionar los ambientes laborales en los que se encuentran inmersos, los cuales, a su vez, los beneficia en su desenvolvimiento profesional.

Con respecto a Ramírez & Tesén (2022), en su definición conceptual, los vínculos humanos forman parte de todos los centros educativos y se evidencian durante el proceso participativo en equipos de trabajo; de igual manera, se describe a estos vínculos humanos como la actitud y el comportamiento presentes durante la convivencia e interacción con otros sujetos con quienes se trabaja y quienes tienen diferentes puntos de vista, personalidad, conducta y reacciones frente a una situación dada; por tal motivo, con el fin de evitar conflictos de repercusión considerable, estos individuos intentan comprenderse y compenetrarse en el grupo de trabajo (p.11).

Con relación a la definición operacional, la atmósfera institucional es considerado como un espacio interno dentro de un centro educativo, el cual se ve influenciado por la convivencia rutinaria de los colaboradores quienes proyectan la actitud, costumbres, creencias y comportamiento que poseen. Paralelamente, esta variable se encuentra cimentada en características con Comportamiento Institucional, Capacidad Organizacional y Dinámica Institucional.

Según la definición operacional, los vínculos humanos forman parte de la convivencia, interacción e intercambio de experiencias y conocimiento entre los miembros que conforman los centros educativos; es decir, autoridad educativa, educadores, educandos y otros colaboradores que laboran en dicho lugar. Asimismo, esta variable se encuentra delimitada en contextos como Convivencia, Comunicación y Actitud.

### Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Clima institucional	El clima institucional es el reflejo de una atmósfera provechosa, la cual impulsa la robustez de capacidades propias del profesorado lo cual conlleva a la optimización del desenvolvimiento académico a nivel gerencial y educativo; en consecuencia, alcanzar un óptimo beneficio para todos los miembros del	La atmósfera institucional involucra la participación de toda la comunicación educativa, la cual se encuentra conformada por autoridades, educadores y alumnos, progenitores y otros colaboradores que laboran en la institución.	Comportamiento institucional	Demuestra	El educador muestra respeto hacia sus colegas y alumnos.	Escala de Likert  1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto
				Acuerdo	El educador ejecuta y propone la ejecución activa de las normas de convivencia	
				Cumple	El educador realiza sus responsabilidades respecto al cargo que ocupa en clases.	
			Orienta	El docente cumple con su horario indicado		
			Capacidad organizacional		El educador está a cargo de organizar y dividir al alumnado en equipos de trabajo.	

	centro educativo en terreno del proceso enseñanza-aprendizaje (Lidia & Trejo, 2022)			Interacción	El educador se comunica respetuosamente con los alumnos.	
					El educador designa actividades en equipos de trabajo.	
		Dinámica institucional	Motivación	El educador se encarga de motivar al alumnado.		
			Práctica	El educador pone en práctica excelentes vínculos sociales con los alumnos.		
			Actúa	El educador es partícipe en la toma de decisiones frente a un conflicto suscitado en el aula.		
				El educador se encarga de atender adecuadamente las dudas del alumnado.		
Percibe	El educador tiene la responsabilidad de orientar al alumno sobre el tema desarrollado en la hora de clase.					

Variable 2 Relaciones humanas	Los vínculos humanos se consideran un tema complejo para conceptualizar debido al gran bagaje bibliográfico existente para referirse al mismo; sin embargo, se destaca una definición importante sobre esta temática, la cual manifiesta que, los nexos sociales se posicionan dentro de los procesos comunicativos bilaterales entre los miembros de un centro de labores quienes comparten espacios de	Los vínculos humanos se evidencian y desarrollan durante los procesos interactivos entre los equipos de trabajo propuestos tanto en espacios reducidos como las aulas de clase, así como en espacios amplios como la reunión entre profesores para debatir un tema educativo o las reuniones directivas donde se consolidan temáticas organizacionales en beneficio de la institución.	Convivencia	Respeto	El educador tiene el deber de respetar los puntos de vista del alumnado.	Escala de likert 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto
				Relación	El educador puede relacionarse con los demás miembros del plantel para compartir dudas y experiencias.	
				Prestar	El educador tiene la responsabilidad de prestar atención al alumnado cuando este lo requiera.	
				Aceptar	El educador tiene la virtud de aceptar a todas personas a pesar de sus diferencias.	
			Comunicación	Asertiva	El educador se encuentra dispuesto a brindar apoyo a su alumnado frente a las dudas suscitadas.	
				Dialoga	El educador está presto al diálogo activo con sus alumnos durante las	

	manera continua; por ende, intercambian información y experiencias durante toda su convivencia laboral a la cual se tienen que adaptar respetando las creencias y puntos de vista de todo el grupo humano (Ramírez & Tesén, 2022).				sesiones de aprendizaje.	
				Escucha	El educador está dispuesto a escuchar los diversos puntos de vista de su alumnado.	
				Ayudar	El educador ayuda a solucionar contextos conflictivos suscitados en su centro de labores.	
					El educador está dispuesto a ayudar a los estudiantes que presentan problemas en su aprendizaje.	
				Solidaridad	El educador proyecta el valor de la solidaridad con todas las personas.	
Presta atención a los estudiantes cuando lo necesitan						
Puntualidad	El educador tiene el deber de cumplir con sus horarios establecidos por la institución.					

- **Hipótesis**

Existe relación entre el clima institucional y relaciones humanas en el alumnado del nivel primario de la institución Educativa Marcos Evaristo Villacr .

- **Objetivos**

**Objetivo General**

Examinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en la masa estudiantil del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr , 2018.

**Objetivos específicos**

Establecer el nivel del clima institucional en los educandos del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr , 2018.

Precisar el nivel de relaciones humanas del alumnado del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr , 2018.

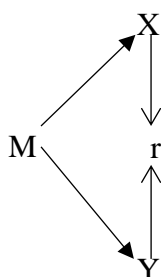
**Metodología**

**Tipo y diseño de investigación**

El reciente informe con carácter investigativo es de tipo descriptivo y correlacional lo cual se debe a la dependencia de una sobre la otra; de modo que, si la variable independiente oscila positiva o negativamente, la variable dependiente también realiza ese mismo comportamiento directamente proporcional hacia el escenario en el que se encuentra la primera.

Respecto a esta tipología en la cual se centra esta investigación, Hernández & Mendoza (2018) expone que, la finalidad de un estudio correlacional es conocer la conducta dependiente de una variable en cuanto la otra se modifica en la misma magnitud; con el fin de, analizar su conexión significativamente estadística, la cual nos oriente de forma certera sobre su comportamiento en la población de estudio (p. 63).

Por otro lado, este trabajo posee un diseño descriptivo, correlacional, transversal y no experimental lo cual se sustenta teóricamente por Baena (2017) quien detalla que, la tesis correlacional busca examinar el nivel de conexión existente entre las variables de estudio presentes en los trabajos de investigación (p. 121). En tal sentido, este trabajo de maestría guarda estrecha relación con lo mencionado por el autor, ya que el objetivo de la tesis es averiguar el índice de asociación entre las variables atmósfera institucional y vínculos humanos percibida dentro de un grupo muestral del nivel primario.



Donde:

M: muestra

X: Clima Institucional

Y: Relaciones Humanas

r: coeficiente de correlación

### **Población y Muestra**

El grupo poblacional estuvo conformado por 37 alumnos del nivel primario del Centro Educativo Marcos Evaristo Villacrés; en tanto, la masa muestral de la investigación dado que la población es pequeña estuvo constituida por los mismos 37 educandos del

mismo plantel quienes se encuentran en un rango de edad de 12 años. De igual manera, es importante recalcar que, el grupo muestral fue seleccionado mediante el empleo de un muestreo no probabilístico; mejor dicho, de manera no intencional (Hernández et al., 2006).

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

En la presente tesis, la técnica empleada fue la entrevista, la gran se posiciona como una herramienta sumamente ventajosa durante el proceso de recaudación de datos para los estudios cualitativos. Este beneficio es sustentado por Rojas et al. (2021) quien describe que, la entrevista es una técnica que involucra un proceso comunicativo bilateral cuyo fin es intercambiar y obtener información precisa y relevante de un tema. Seguidamente, el instrumento para recaudar información fidedigna utilizado en este trabajo cuantitativo emplea la escala de Likert para su medición y presentación estadística, la cual es considerada una herramienta útil, de fácil uso y frecuentemente empleada para evaluar el nivel en la opinión de los encuestados; de esta manera, se puede conocer la intensidad de agrado o desagrado de los mismos, así como su decisión neutral frente a una temática planteada (Cueva et al., 2018).

Por otro lado, según Peña et al. (2017), la confiabilidad del instrumento de medición tiene como objetivo analizar el nivel de similitud de los resultados de la encuesta en caso esta se repitiera muchas veces en la misma persona del grupo muestral; mientras que, el coeficiente Alfa de Cronbach se consolida como un factor relevante porque se encarga de proporcionar estimación real de la confiabilidad.

Posteriormente, con relación al instrumento empleado en esta tesis, se manifiesta que, posee un grado de confiabilidad óptimo de 0.82 lo cual indica que la respuesta de los encuestados en cada interrogante muestra un escenario ampliamente confiable para el posterior análisis del comportamiento de las variables.

Paralelamente, para validar el instrumento de medición se usó el mecanismo de juicio de expertos; por tal motivo, esta investigación tuvo como referencia la opinión de tres profesionales de rubros afines al tema quienes verificaron la congruencia de las

interrogantes de la encuesta con las dimensiones de cada variable de estudio. Los profesores que formaron parte de este juicio de expertos fueron: Mg Roberto Gil Aguilar (catedrático de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional del Santa, Mg. Orlando Bermúdez García (catedrático de la Facultad de Administración de la Universidad César Vallejo y la Mg. Doris Olascoaga Luna (profesora de Educación Básica Regular).

A continuación, al momento en que los datos son evaluados y tabulados, se tuvo en cuenta el objetivo principal de este estudio, el cual estuvo direccionado a la asociación entre la atmósfera institucional y los vínculos humanos en la muestra anteriormente descrita; para lo cual, se usó dos encuestas (una para responder a la primera variable y otra para responder a la segunda en cuestión), las cuales fueron aplicadas en el grupo muestral constituido por 37 alumnos del plantel ya descrito anteriormente.

Adicionalmente, es válido mencionar que, los procedimientos ejecutados como parte del desarrollo de la investigación fueron: remitir una carta a la dirección del centro educativo, con el fin de dar a conocer el propósito del estudio y solicitar permiso para ejecutar las encuestas en la muestra estudiantil, garantizando el resguardo de sus datos personales; posteriormente, elegir la fechas en las que se aplicaría dichas encuestas, las cuales fueron programadas sin interrumpir las actividades académicas de los estudiantes y profesores; seguidamente, en el colegio, detallar al alumnado la importancia del instrumento de medición relacionados con las variables de estudio, las cuales repercuten directamente en el perfeccionamiento de la calidad educativa; de forma consecutiva, explicar las condiciones de anonimato de las mismas en donde se pretende proteger la información básica del estudiante; finalmente, aplicar los instrumentos de recolección de datos al grupo muestral.

Finalmente, los datos numéricos, presentados como la opinión de la muestra, fueron procesados y tabulados mediante el programa IBM SPSS versión 26. Posteriormente, como parte del proceso para analizar la información, se usó procedimientos estadísticos descriptivos proyectados en medias, tabla, gráficos, porcentajes, coeficientes de correlación (Rho de Spearman) y nivel de significancia ( $p < 0.05$ ) para fijar el comportamiento del nexo entre ambas variables.

La presente tesis empleó encuestas (test) como técnica de recolección de datos, con el fin de recaudar información estadística viable para la obtención de resultados certeros. Por consiguiente, el presente test (instrumento de medición de las variables de estudio) consta en dos encuestas anónimas basadas en la escala de Likert para la obtención de datos, las cuales se encuentran dirigidas al grupo muestral conformado por 37 estudiantes del nivel primario de la institución Marco Evaristo Villacr .

Posteriormente, luego de obtener la información de la muestra encuestada, se prosiguió con el procesamiento de datos, el cual involucra el proceso de tabulación mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 26. En el mencionado programa, las preguntas de cada instrumento fueron codificadas de manera escalar, empleando el nivel de medición de Likert para estandarizar los resultados; de modo que, puedan ser no solo plasmados y confrontados con bibliografía parecida, sino también remarcados como insumo básico para posteriores investigaciones sobre el mismo tema.

En tal sentido, la tabla y figura 1 muestran los resultados de la atmósfera institucional en relación con la dimensión de comportamiento institucional, los cuales fueron consecuencia del procesamiento estadístico de la encuesta dirigida a los educandos; en tanto, la tabla y figura 2 despliegan los resultados de los vínculos humanos que también fueron producto del procesamiento estadístico de la encuesta ejecutada en la misma masa muestral del nivel primario del colegio Marco Evaristo Villacr .

## Resultados

Tabla 1

Clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.7%
Medio	17	45.9%
Alto	19	51.4%
Total	37	100%

En la tabla 1, se visualiza que, de acuerdo a la opinión del alumnado del nivel primario del colegio Marco Evaristo Villacr , el clima institucional se encuentra en un nivel predominantemente alto (51.4%); mientras que, la minoría percibe una atmósfera institucional con nivel medio (45.9%) y bajo (2.7%)

Figura 1

Clima institucional

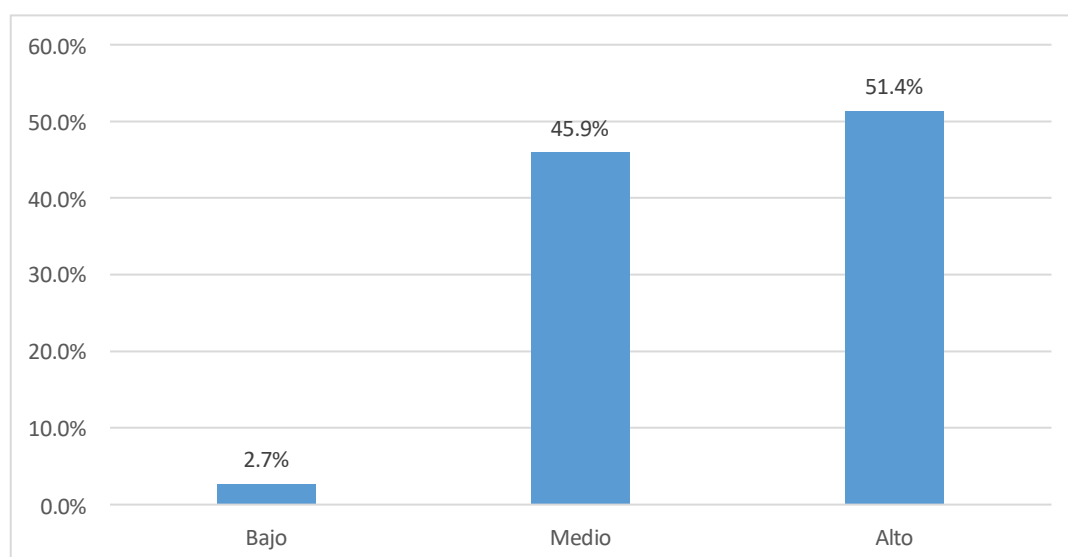


Tabla 2

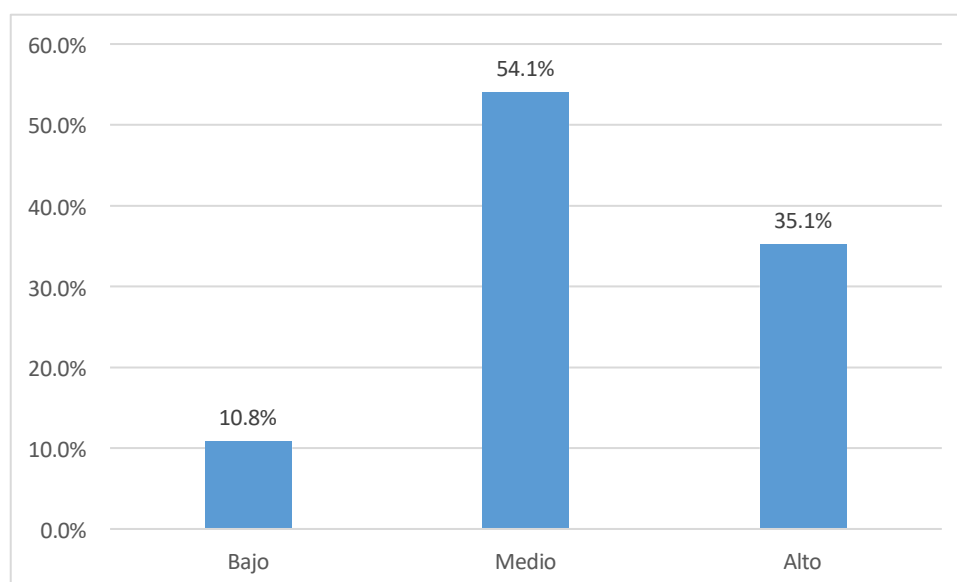
Relaciones humanas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.8%
Medio	20	54.1%
Alto	13	35.1%
Total	37	100%

En la tabla 2, se exterioriza que, de acuerdo a la opinión del alumnado del nivel primario del colegio Marco Evaristo Villacr , las relaciones humanas se encuentran en un nivel predominantemente medio (54.1%); mientras que, la minoría percibe vínculos humanos con nivel alto (35.1%) y bajo (10.8%)

Figura 2

Relaciones humanas



## Confiabilidad

### ▪ Clima institucional

El coeficiente de alfa de Cronbach  $\rightarrow =0.82$

Este coeficiente de confiabilidad revela que, los datos numéricos de la masa estudiantil encuestada (17) con relación a las interrogantes presentadas en el instrumento poseen entrelazados ampliamente confiables y aceptables para evaluar la variable clima institucional.

### ▪ Relaciones humanas

El coeficiente de alfa de Cronbach  $\rightarrow =0.80$

Este coeficiente de confiabilidad expone que, los datos numéricos de la masa estudiantil encuestada (17) con respecto a las interrogantes presentadas en el instrumento poseen entrelazados ampliamente confiables y aceptables para evaluar la variable relaciones humanas.

## Hipótesis general

El Clima institucional se relaciona significativamente con las relaciones humanas según los estudiantes de la institución educativa Marco Evaristo Villacrés.

Tabla 3

Prueba de hipótesis de correlación entre el clima institucional y las relaciones humanas

		Clima Institucional	Relaciones Humanas
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Relaciones Humanas	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Coefficiente de correlación**

El coeficiente de correlación (Rho de Spearman)  $\rightarrow r=0.775$

Tomando en cuenta este coeficiente de correlación, se plantea la hipótesis general de la investigación:

Por lo tanto, se desglosa lo siguiente:

Ho: El Clima institucional no se relaciona con las relaciones humanas según los estudiantes de la institución educativa Marco Evaristo Villacré.

Hi: El Clima institucional se relaciona con las relaciones humanas según los estudiantes de la institución educativa Marco Evaristo Villacré.

Este coeficiente de correlación demuestra la existencia de un nexo positivo y moderado entre las variables de estudio; de igual manera, se percibe un apego hacia la hipótesis alternativa y un alejamiento de la hipótesis nula.

## **Análisis y discusión**

En primer lugar, de acuerdo a los resultados obtenidos según el objetivo general que está asentado en la conexión entre la atmósfera institucional y los vínculos humanos en los estudiantes del nivel primario del centro educativo Marco Evaristo Villacr , 2018, se tuvo una unidad positiva y moderada ( $r = 0.745$ ) con un nivel de significancia  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ); entonces, se evaluó no sólo la existencia de un enlazado entre las mismas variables, sino también la confirmación de la hipótesis general, la cual sostuvo esta tesis de maestría.

De esta manera, se coloca en ligera armonía con Bermúdez (2022) quien detalla un vínculo positivo fuerte ( $r= 0.754$ ) con  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), lo cual pone de manifiesto el alejamiento de la hipótesis nula y cercanía con la alternativa; como consecuencia, se concluye que persiste una asociación significativamente estadística entre ambas variables. En tal sentido, se puede apreciar que, el ambiente institucional y los nexos humanos son variables que proyectan un comportamiento directamente proporcional; es decir, varían en la misma magnitud y con la misma intensidad. Del mismo modo Gabriel et al. (2022) relaciona variables similares entre el clima institucional y las relaciones interpersonales, reportando una relación directa, positiva, fuerte y significativa con  $\rho = 0.854$  probándose así el nexo entre las variables. Por otro lado tenemos a Acosta et al. (2021) quien en su investigación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales encuentra valores muy fuertes en el nexo entre las variables, en esta oportunidad con una correlación de Pearson  $r = 0.879$ , siendo este valor altamente significativo y probando así la hipótesis de investigación; del mismo modo Vásquez (2019) quien sostuvo que el ambiente institucional en las relaciones humanas tuvo un impacto significativo en nexo encontrada en estas variables con un  $r = 0.725$  y del mismo modo Huaman (2019) identifica que existe relación significativa entre el clima institucional y los vínculos interpersonales.

Investigaciones relacionadas con el clima institucional ha logrado tener un impacto positivo sobre las variables como motivación docente según Chacon (2023), probando una correlación muy alta y significativa  $r = 0.9694$ , del mismo modo se pudo

comprobar que tenía un nexo alto con  $r = 0.752$  de acuerdo a lo reportado por Félix (2022) respecto a la gestión administrativa; del mismo modo Díaz et al. (2020) en su artículo en el cual relaciona al clima institucional y el desempeño del profesorado, engrana estas variables a través un coeficiente  $r = 0.771$  el cual demuestra que las magnitudes son directas y positivas; siguiendo con otras variables académicas y pedagógicas nos encontramos con lo propuesto por Bazán (2018), quien demuestra un vínculo entre la atmosfera institucional y el desenvolvimiento orientados al aprendizaje con un coeficiente moderado pero significativo de  $r = 0.608$ ; en el caso de Cenas et al. (2021) sobre la atmosfera institucional y la gestión docentes, encuentra en su investigación un nexo débil con  $r = 0.31$  a diferencia de las otras investigación, si bien es significativa su un coeficiente es bajo. Mestanza (2021) lleva este análisis al plano psicopedagógico logrando establecer una asociación entre la atmosfera institucional y el agrado de los estudiantes existiendo una prevalectían de esta interrelación en los varones que en las mujeres.

No obstante y en contraposición a las investigación anteriores Salinas (2017) y Castro (2021) confirma que no se tiene la certeza de relación entre la atmosfera institucional respecto a la gestión pedagógica y al desempeño laboral respectivamente, puesto que reporta un valor  $r = 0.023$  y  $r = 0.114$  siendo éste muy bajo y no significativo.

Seguidamente, la variable relaciones humanas tuvo vínculos significativos con la gestión administrativa, tal como lo refiere Fasabi (2022) quien reporta valores de correlación directas y positiva similares a la nuestra con  $r = 0.754$ ; Arce (2018) por su parte refiere que las relaciones interpersonales tuvieron un impacto positivo y fuerte sobre el clima organizacional con un  $r = 0.846$  ambas investigaciones con asociación altamente significativas.

Respecto a los resultados obtenidos según el primer objetivo específico que se mantiene anexado con el nivel de clima institucional en los estudiantes del nivel primario del centro educativo Marco Evaristo Villacrúa, 2018, 51.4% de 37 alumnos percibieron una atmósfera educativa con niveles predominantemente altos; en efecto,

se infiere que, según su apreciación, los espacios organizacionales en los que se encuentran poseen estándares óptimos de armonía y respeto, los cuales resultan propicios para el incremento de su aprendizaje.

Del mismo modo Gabriel et al. (2022) demuestra que el profesorado se ubica al clima institucional en los niveles altos (78%) según su percepción; a su vez, Félix (2022) exhibe resultados similares (73.8%) y valores en el mismo nivel; esto lo confirma Castro (2021) cuyo porcentaje similar a nuestros resultados reporta niveles altos para el clima institucional (58.3%); de manera similar Díaz et al. (2020) encuentra dentro de sus 229 profesores un clima bueno logrando ubicarlo en un nivel alto en la percepción (54%); por otro lado Salinas (2017) con un porcentaje por debajo de las investigaciones anteriores pone en evidencia que el 47% de sus maestros también ubica a esta variable en un nivel bueno; de esta manera Mestanza (2021) concluye que el 87% de los docentes de su investigación están conformes con su ambiente laboral.

A diferencia de estos resultados anteriores; Bermúdez (2022) desarrolla una elevada desigualdad quien exhibe que, 61.82% de 110 participantes apreciaron mantener una atmósfera educativa con niveles predominantemente medios; por ende, se establece que, de acuerdo a su análisis, los espacios organizacionales en los que estudian poseen estándares regulares de armonía y respeto, los cuales deben ser mejorados, con el fin de garantizar una sólida satisfacción en el proceso cognitivo de los menores descritos lo mismo lo describe Cenas et al. (2021) quien ubica al clima institucional en el mismo nivel con un 46% de profesores de la institución educativa. Y en contraposición a todos los resultados anteriores Acosta et al. (2021) reporta que los docentes ubican al clima institucional en un nivel bajo o deficiente (45%).

Posteriormente, con respecto a los resultados obtenidos según el segundo objetivo específico que permanece enlazado con el nivel de relaciones humanas en los estudiantes del nivel primario del centro educativo Marco Evaristo Villacrés, 2024, 54.1% de 37 alumnos observan vínculos humanos con niveles preponderantemente medios; en consecuencia, se deduce que, según su apreciación, los nexos sociales en los que se desarrollan poseen estándares óptimos de interacción y convivencia, los

cuales resultan apropiados para la consolidación del desenvolvimiento en equipos de trabajo.

De tal forma, se mantiene un desapego total con Bermúdez (2022) quien manifiesta que, 71.82% de 110 encuestados proyectaron vínculos humanos con niveles preponderantemente medios; por consiguiente, se exterioriza que, de acuerdo a su análisis, los nexos sociales que se desarrollan poseen estándares regulares de comunicación y cooperación, los cuales deben ser mejorados, con el fin de garantizar excelentes índices de compenetración durante la integración de los equipos de trabajo. Fasabi (2022) de manera similar, menciona en su investigación que la mayoría de las personas encuestadas ubica en el mismo nivel medio o regular a las relaciones humanas (50%); del mismo modo Acosta et al. (2021) hace un análisis en la ciudad de Huánuco solo en 20 docentes, si bien la muestra es pequeña, estos maestros ubicaron a las relaciones interpersonales en un nivel medio (50%); igualmente Vásquez (2019) con un porcentaje elevado (60%) de docentes indicaban que las relaciones humanas están en el mismo nivel. En contraposición lo reportado por Gabriel et al. (2022) ubica a las relaciones interpersonales en un nivel alto (78%).

## Conclusiones

- Se evaluó la conexión entre la atmósfera institucional y los vínculos humanos en los alumnos del nivel primario del Centro Educativo Marco Evaristo Villacr  mediante la prueba de Spearman, la cual exteriorizó una correlación positiva moderada con  $r=0,775$  y un grado de significancia  $p=0.000$ ; por ende, se argumentó que existía una asociación entre ambas variables de investigación.
- Se evidenció que la atmósfera institucional en la masa estudiantil de primaria del colegio Marco Evaristo Villacr  mostró un nivel elevado; en otras palabras, el 51.4% de la muestra manifestó percibir óptimos estándares de calidez en sus ambientes educativos.
- Se reveló que los vínculos humanos en los alumnos del nivel primario del Centro Educativo Marco Evaristo Villacr  marcaron un nivel medio; mejor dicho, el 54.1% del grupo muestral exhibió la permanencia de una mediana robustez en las relaciones interpersonales y los sistemas comunicativo entre los miembros del plantel en conjunto.

## **Recomendaciones**

- Los integrantes del Centro Educativo deben promover reuniones constantes cuya finalidad sea intercambiar experiencias entre educadores; de esa manera, impulsar y conservar un excelente sistema comunicativo entre los mismos donde prime el respeto, la empatía y la participación democrática como valores principales.
- Los miembros del Centro Educativo (dirección, profesores, alumnado y colaboradores en general) deben fomentar un ambiente cálido, armoniosos y participativo que les brinde respaldo emocional y académico a toda su plana docente; con la finalidad de, incentivarlos a perfeccionar sus vínculos humanos al momento de interactuar con sus colegas de trabajo.

## Referencias bibliográficas

- Acosta Piro, M., Salas Achate, D., & Valdizán Echevarría, D. (2021). *Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa N°32002 “Virgen del Carmen” Huánuco 2019*.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6950/TEI00093D92.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, Y. P. R. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018*.  
<https://repositorio.unu.edu.pe/items/bff89c20-abfe-4b6f-9b11-dec87c56ce13>
- Arrabal Martín, E. M. (2018). Inteligencia Emocional - Eva María Arrabal Martín - Google Libros. En *Libro electrónico* (p. 94).  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional+&ots=RsD3gqd\\_Br&sig=N-TGsP7lUGqsyLsaDkjGzMMfphg#v=onepage&q=inteligencia emocional&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional+&ots=RsD3gqd_Br&sig=N-TGsP7lUGqsyLsaDkjGzMMfphg#v=onepage&q=inteligencia emocional&f=false)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bazán, L., & Herminio, A. (2018). El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo- 2018. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13810>
- Castro, R. (2021). *Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76677>

- Cenas, F., Blaz, F., & Castro, E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Chacon Cierro, M. (2023). *Clima institucional y su relación con la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32400 de Jacas Grande, 2019*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/10158>
- Cueva, C., Beatriz, A., Gómez, G., Guadalajara, U. De, & Métodos, D. De. (2018). *Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional*. 05, 59–86. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Díaz De La Cruz, E. E., Rosario, T. Del, & Salazar, M. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Emerging Trends in Education, ISSN-e 2594-2840, Vol. 8, N°. 15, 2020*, 8(15), 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9493346&info=resumen&idoma=SPA>
- Fasabi Vela de Cruz, L. J. M. (2022). *Las relaciones humanas y la gestión de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2020*. Universidad Nacional de Ucayali. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/6091>
- Félix Luna, R. A. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGOBERNANZA*, 5(18), 225–243. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194>

- Gabriel Tirajaya, J. R., Mendoza Urbina, F. J., Muñoz Cordero, F. A., Aguirre Idrogo, M. A., & Palomino Idrogo, K. E. (2022). Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3118>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. Mc Graw Hill educación*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huaman Manrique, B. E. (2019). *Relaciones Humanas y Clima Institucional en los directivos, docentes y administrativos de la Institución*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70670/Huamán\\_MBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70670/Huamán_MBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huanca-Arohuanca, J. W., Valdivia, N. S., Coila, M. D. C., & Pacosonco, K. R. V. (2021). Articulación entre pedagogía y las relaciones humanas: un análisis a los estudiantes quechuas del Instituto Horacio Zevallos Gámez–Cusco. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 216–226.
- Juan Bautista -, S. (2018). “CLIMA INSTITUCIONAL”. En *Universidad Científica del Perú*. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/148>
- Lidia, M., & Trejo, L. A. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I1.1578](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1578)
- Malaisi, L. J. J. (2023). *El conflicto es inherente a las relaciones humanas; aprender*

*a gestionarlo representa una oportunidad para fortalecer los vínculos sociales.*

<https://oei.int/oficinas/mexico/noticias/el-conflicto-es-inherente-a-las-relaciones-humanas-aprender-a-gestionarlo-representa-una-oportunidad-para-fortalecer-los-vinculos-sociales-lucas-j-j-malaisi>

- Mestanza Inga, E. M. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 09. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.784>
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernandez, H., & Duran, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 402–418. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>
- Pariente Arenas, I. S. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Veritas*, 21(2), 21. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>
- Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., & Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308–317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Peña Contreras, E. K., Lima Castro, S. E., Bueno Pacheco, G. A., Aguilar Sizer, M. E., Keyes, C. L. M., & Arias Medina, W. P. (2017). Fiabilidad y validez de la Escala del Continuum de Salud Mental (MHC-SF) en el contexto ecuatoriano. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 223–232.

- Polo Santillán, M. Á. (2021). Educación en valores. *En Líneas Generales*, 5, 30–42.  
<https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2021.n5.5416>
- Pulido-Garzón, A., Guerrero-Julio, M. L., & Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18(1), 61–72. <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>
- Ramírez Agurto, J. N., & Tesén Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17–34.  
<https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>
- Rivera, L. de J. I., Pacheco, J. M. A., Quispe, A. S. L., & Crispin, F. V. S. (2022). Enfoque de relaciones humanas en el pensamiento administrativo: Una revisión desde la ética de la convivencia. *Revista de filosofía*, 39(2), 243–252.
- Rodríguez, J. M., Pérez, M. E., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897–2907. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.496](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496)
- Rojas Rojas, M. A., Ortega Altamirano, D. V., Jerez-Roig, J., & Gama, Z. A. S. (2021). Adaptación transcultural del Questionario AGRASS para evaluar la gestión de riesgos asistenciales. *Journal of Healthcare Quality Research*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.004>
- Salinas Ordoñez, L. F. (2017). Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco - 2017. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18798>
- Valentín, T. Á. (2020). Las Relaciones Humanas: Departamento de Consejería y Servicios Psicológicos. En *Universidad de Puerto Rico Mayagüez*.

<https://www.uprm.edu/dcsp/las-relaciones-humanas/>

Vargas, V., Clodomiro, G., César, U., & Lima -Perú, V. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa.

Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)

Vásquez Agip, L. J., & Contreras Flores, L. D. (2016). Clima Institucional [Universidad Científica del Perú]. En *Repositorio de la UCP*.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/148>

Vásquez, M. (2019). *Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N°16211 Bagua Grande*.

## **Anexos y apéndices**

### Propuesta

Se propone instaurar programaciones estratégicas con relación a los recursos pertinentes y destinados para dicho fin; de modo que, se consiga fortalecer las capacidades de los colaboradores del plantel dentro de las cuales sobresalen el proceso comunicativo y los vínculos humanos, los cuales repercutirán favorablemente en la atmósfera organizacional del centro de labores.

1. Formato de publicación en repositorio



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

El cuestionario fue elaborado por el investigador

### ESTIMADOS ESTUDIANTES:

Agradezco su participación entusiasta y activa en la presente investigación cuyo título es:

Título: “Clima institucional y relaciones humanas en la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacrú “

Seguidamente, se presentan instrucciones que debe tener en cuenta antes de completar la encuesta.

1. Lee con cuidado y claridad las interrogantes presentadas
2. Contesta todas las interrogantes
3. Marca con X solamente un recuadro de las interrogantes
4. Contesta las interrogantes con sinceridad

### PUNTUACIÓN

1 → Muy bajo, 2 → Bajo, 3 → Regular, 4 → Alto, 5 → Muy alto

		1	2	3	4	5
	<b>COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL</b>					
1	¿El docente demuestra respeto así mismo y a los demás?					
2	¿El docente cumple y hace cumplir las normas de convivencia?					
3	¿El docente cumple con sus funciones en su labor docente?					
4	¿El docente cumple con su horario indicado?					
	<b>CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>					
5	El docente organiza y orienta a los estudiantes en grupo de trabajo					
6	El docente interactúa en forma adecuada con los estudiantes					
7	El docente realiza trabajo en equipo					
	<b>DINAMICA INSTITUCIONAL</b>					
8	El docente motiva a sus estudiantes					
9	Actúa en la toma de decisiones ante un problema					
10	El docente practica buenas relaciones de solidaridad con los estudiantes					
11	Actúa en forma adecuada frente a las dudas de los estudiantes.					
12	Orienta en el desarrollo de su clase					



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

El cuestionario fue elaborado por el investigador

### ESTIMADOS ESTUDIANTES:

Agradezco su participación entusiasta y activa en la presente investigación cuyo título es:

Título: “Clima institucional y relaciones humanas en la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacrú “

Seguidamente, se presentan instrucciones que debe tener en cuenta antes de completar la encuesta.

1. Lee con cuidado y claridad las interrogantes presentadas
2. Contesta todas las interrogantes
3. Marca con X solamente un recuadro de las interrogantes
4. Contesta las interrogantes con sinceridad

### PUNTUACIÓN

1 → Muy bajo, 2 → Bajo, 3 → Regular, 4 → Alto, 5 → Muy alto

	<b>CONVIVENCIA</b>	1	2	3	4	5
13	Respeto las opiniones de sus estudiantes					
14	Presta atención a los estudiantes cuando lo necesitan					
15	Se relaciona y Comparte las inquietudes de los demás					
16	Acepta a sus compañeras con sus diferencias					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
17	¿ El docente ayuda en las dudas que tienen los estudiantes					
18	El docente dialoga con las estudiantes durante la clase					
19	El docente escucha las opiniones de las estudiantes					
	<b>ACTITUD</b>					
20	El docente está dispuesto a ayudar a resolver situaciones problemáticas.					
21	Presta atención a los estudiantes cuando lo necesitan					
22	El docente ayuda a los que presentan problemas de aprendizaje					
23	El docente es solidario con los demás					
24	El docente cumple con su horario establecido					

**Figura 1: Aplicación del cuestionario a los estudiantes**



**Fuente: archivo digital, institución educativa Marco Evaristo Villacr , agosto 2018**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**Oficina Central de Investigación Universitaria**

## **PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N. ° - 2018**

### **1. TÍTULO**

Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la Institución Educativa  
Marcos Evaristo Villacre

### **INVESTIGADOR**

Utrilla Abrego, Juana Sofia

### **CIUDAD**

Nepeña

### **2. OBJETIVO GENERAL:**

Examinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en la masa estudiantil del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr , 2024.

### **3. INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO:**

**I NOMBRES Y APELLIDOS :** Orlando Bermúdez García

**II GRADO ACADÉMICO :** Mg. en Contabilidad con mención en  
Finanzas

**III EXPERIENCIA :** Docente Universitario.  
**DOCENTE**

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN


N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

---

---

---

  
Nuevo Chimbote, ..... del 2018  
GOC. Gloria Patricia Gudiño  
M.A. 04-1128  
Firma y DNI del experto



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
Oficina Central de Investigación Universitaria**

**PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N. ° -  
2018**

**1. TÍTULO**

Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la Institución Educativa  
Marcos Evaristo Villacre

**INVESTIGADOR**

Utrilla Abrego, Juana Sofia

**CIUDAD**

Nepeña

**2. OBJETIVO GENERAL:**

Examinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en la masa  
estudiantil del nivel primario de la Institución Educativa Marcos Evaristo Villacr ,  
2024.

**3. INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO:**

**I NOMBRES Y APELLIDOS :** Roberto Claudio Gil Aguilar

**II GRADO ACADÉMICO :** Mg. en Docencia Universitaria e  
Investigación Pedagógica


**III EXPERIENCIA : Docente Universitario.**  
**DOCENTE**

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
.....  
Firma y DNI del experto 32766282

Nuevo Chimbote,..... del 2018



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**Oficina Central de Investigación Universitaria**

**PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N. °  
- 2018.**

**1. TÍTULO**

Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la Institución  
Educativa Marcos Evaristo Villacre

**INVESTIGADOR**

Utrilla Abrego, Juana Sofía

**CIUDAD**

Nepeña

**2. OBJETIVO GENERAL:**

Examinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas  
en la masa estudiantil del nivel primario de la Institución Educativa  
Marcos Evaristo Villacrés, 2024.

**3. INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPERTO:**

- I NOMBRES Y APELLIDOS : Doris Digna Olascuaga Luna**
- II GRADO ACADÉMICO : Mg. en Psicología Educativa**
- III EXPERIENCIA LABORAL : Docente de Educación Básica Regular**

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

---

---

---

  
.....  
Firma y DNI del experto

Nuevo Chimbote,..... del 2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	PA
ALUMNOS	ITEMS O PREGUNTAS																								SUMA DE LOS	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	ITEMS	
1	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	100
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99
3	4	3	4	4	2	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	97
4	5	5	3	3	5	2	2	5	4	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	5	3	5	3	5	5	94
5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	5	2	2	5	4	4	1	1	5	86
6	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	85
7	4	3	4	4	3	2	2	4	1	1	4	1	4	4	2	2	2	4	1	1	4	4	3	4	4	68
8	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	95
9	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	2	4	5	4	5	5	3	2	1	5	95
10	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	100
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	111
12	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	110
13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	114
14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	105
15	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	106
16	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	106
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	115
Σ	69	72	67	66	74	71	74	77	65	68	71	69	75	72	63	71	74	69	69	75	71	73	64	67	67	1686
Σ²	283	316	273	264	334	313	340	357	265	286	317	297	337	308	253	319	334	293	301	347	305	321	262	291	291	169480
S²	0.18	0.69	0.56	0.49	0.74	1.03	1.12	0.51	1.03	0.88	1.28	1.06	0.38	0.19	1.22	1.4	0.74	0.81	1.31	1.01	0.53	0.47	1.32	1.68	20.6323529	
ST²																										141.779412
α	$K/(K-1)[1-\sum(S_i^2/ST^2)]$																									
clima institucional	α	0.82																								
relaciones humana:	α	0.8																								

Fuente : archivo digital, de resultados de alfa de Cronbach, abril 2018

## Prueba de normalidad

<i>Pruebas de normalidad</i>	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Institucional	0.970	37	0.400
Capacidad Organizacional	0.931	37	0.025
Dinámica Institucional	0.962	37	0.236
<b><i>Clima Institucional</i></b>	0.972	37	0.459
Convivencia	0.916	37	0.009
Comunicación	0.950	37	0.099
Actitud	0.934	37	0.030
<b><i>Relaciones Humanas</i></b>	0.963	37	0.259

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según las características de la prueba de la normalidad y según los p-valores superiores al 5% en esta investigación se usó la prueba paramétrica R de Pearson.

**Base de datos**

N	Clima Institucional												Relaciones Humanas											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
1	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
7	5	5	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
10	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2
13	5	5	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
17	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	4	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
22	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
23	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
24	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
25	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
26	5	2	3	2	4	4	5	1	1	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
27	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	3	1	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3
29	2	2	2	2	1	4	5	4	4	5	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
31	4	4	2	2	4	3	1	4	1	2	4	2	1	1	3	3	4	5	5	5	2	3	1	3
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
35	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
36	5	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
37	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Juana Sofia Utrilla Abrego		32954481	juana44sofia@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
<p><b>Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la Institución Educativa “Marcos Evaristo Villacré”, Nepeña-2018</b></p>			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info.eu-repo/semantics/openAccess</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

## A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

## B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Lugar	Día Mes Año
Chimbote	19 09 2025

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

# Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes de la institución educativa “Marcos Evaristo Villacr ”, Nepeña

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>11</b> %	%	<b>3</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>biblioteca.ucateci.edu.do</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>9</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	

< 1 %

---

10 [repositorio.unasam.edu.pe](https://repositorio.unasam.edu.pe)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

11 Submitted to Universidad Privada San Pedro  
Trabajo del estudiante

< 1 %

---

12 [www.postgradoune.edu.pe](http://www.postgradoune.edu.pe)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

13 [repositorio.uct.edu.pe](https://repositorio.uct.edu.pe)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

14 [repositorio.unap.edu.pe](https://repositorio.unap.edu.pe)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

15 Submitted to Universidad Cesar Vallejo  
Trabajo del estudiante

< 1 %

---

16 Submitted to Universidad Ricardo Palma  
Trabajo del estudiante

< 1 %

---

17 [myslide.es](https://myslide.es)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

18 [es.scribd.com](https://es.scribd.com)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

19 [www.slideshare.net](https://www.slideshare.net)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

20 [repositorio.unh.edu.pe](https://repositorio.unh.edu.pe)  
Fuente de Internet

< 1 %

---

21	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
22	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
23	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
24	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	< 1 %
25	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	< 1 %
26	<a href="http://repositorio.unitec.edu">repositorio.unitec.edu</a> Fuente de Internet	< 1 %
27	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
28	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
29	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
30	<a href="http://revistas.unheval.edu.pe">revistas.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	< 1 %
31	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	< 1 %
32	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	< 1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo