

William Mendoza Palomino

MENDOZA PALOMINO, WILLIAM-GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA INST

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3224376704

Fecha de entrega

21 abr 2025, 9:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 abr 2025, 10:01 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

WILLIAM-GESTI_N_INSTITUCIONAL_Y_EL_CLIMA_LABORAL_EN_LA_INST.docx

Tamaño de archivo

1.9 MB

90 Páginas

18.971 Palabras

96.073 Caracteres

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 1 Excluded Source

Top Sources

- 5%  Internet sources
- 0%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

5%  Internet sources
0%  Publications
7%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Universidad Politécnica del Perú	6%
2	Student papers	National Institute of Technology, Agartala	<1%
3	Internet	repositorio.unp.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	revistahorizontes.org	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
8	Student papers	Universidad Alas Peruanas	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO BOLOGNESI” DE LA
PROVINCIA DE SANDÍA – PUNO 2024.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADO POR:

Bach. WILLIAM MENDOZA PALOMINO

CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4167-6299>

Asesor :

Mg. ELMER ALBERTO MAYTA FLORES

Codigo orcid: <https://orcid.org/0009-0006-9894-5900>

PUNO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Quiero agradecer con mucho cariño a mis padres, quienes siempre me han enseñado a no rendirme y a ser una persona que aporta a la sociedad. Gracias a su apoyo y motivación constante, hoy puedo seguir avanzando en mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis profesores de la UAP por compartir sus conocimientos, enseñanzas y consejos en el momento justo, lo cual fue clave para terminar esta tesis.

RECONOCIMIENTO

Mi gratitud infinito a mi casa superior de estudios
por ser baluarte de mi consolidación académica.

INDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	17
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	19
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	19
2.2. BASES TEORICAS	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.	32
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	35
3.2. Hipótesis Específicas	35
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	35
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	36
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	39
4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.	40
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	41
CAPITULO V: RESULTADOS	44
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	44
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	53
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	74
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	75
ANEXO 02. FICHA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS	76
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	79
ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO	88
ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO	89
ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA TESIS	90

1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Alfa de Cronbach sobre el instrumento de gestión institucional	48
Tabla 2. Alfa de Cronbach sobre el instrumento de clima laboral	48
Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de la variable 1: Gestión institucional	51
Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Gestión intrainstitucional	52
Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Gestión pedagógica	53
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Gestión administrativa	54
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de la variable 2: Clima laboral	55
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Liderazgo	56
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Ambiente de trabajo	57
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Satisfacción laboral	58
Tabla 11. Pruebas de Kolmogorov-Smirnov	59
Tabla 12. Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la variable 2: Clima laboral	60
Tabla 13. Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 1: Liderazgo	62
Tabla 14. Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 2: Ambiente de trabajo	64
Tabla 15. Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 3: Satisfacción laboral	66

1

ÍNDICE DE FIGURAS

1

Figura 1. Porcentajes de la variable 1: Gestión institucional	51
Figura 2. Porcentajes de la dimensión 1: Gestión intrainstitucional	52
Figura 3. Porcentajes de la dimensión 2: Gestión pedagógica	53
Figura 4. Porcentajes de la dimensión 3: Gestión administrativa	54
Figura 5. Porcentajes de la variable 2: Clima laboral	55
Figura 6. Porcentajes de la dimensión 1: Liderazgo	56
Figura 7. Porcentajes de la dimensión 2: Ambiente de trabajo	57
Figura 8. Porcentajes de la dimensión 3: Satisfacción laboral	58
Figura 9. Diagrama de dispersión entre la variable 1: Gestión institucional y la variable 2: Clima laboral	61
Figura 10. Diagrama de dispersión entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 1: Liderazgo	63
Figura 11. Diagrama de dispersión entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 2: Ambiente de trabajo	65
Figura 12. Diagrama de dispersión entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 3: Satisfacción laboral	67

RESUMEN

Esta investigación se centró en analizar la relación entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi”, ubicada en la provincia de Sandía, Puno, durante el año 2024. Se trató de un estudio básico, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 80 personas, seleccionadas mediante muestreo probabilístico. Para recolectar los datos se utilizó una encuesta validada por expertos.

Los resultados estadísticos demostraron que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral, con un valor de $p = 0,000$ y un Rho de 0,570, lo que indica una relación positiva de intensidad moderada. Además, se halló que la gestión institucional también se relaciona significativamente con el liderazgo (Rho = 0,583), el ambiente de trabajo (Rho = 0,476) y la satisfacción laboral (Rho = 0,448), todos con una intensidad moderada.

En resumen, la investigación concluye que una buena gestión institucional influye positivamente en distintos aspectos del clima laboral, fortaleciendo el liderazgo, mejorando el ambiente de trabajo y aumentando la satisfacción de los docentes. Esto demuestra la importancia de una gestión educativa eficiente para lograr un entorno escolar más armonioso y productivo.

Palabras clave: gestión institucional, clima laboral, institución educativa

ABSTRACT

This research called institutional management and the work environment in the educational institution "Francisco Bolognesi" of the Province of Sandía - Puno 2024 "The research was basic in nature, descriptive-correlational, quantitative in orientation, non-experimental in design and cross-sectional. The population consisted of 80 people, with a probabilistic sampling. The method for collecting the data was the survey and the questionnaire, which were verified through the criteria of specialists. After contrasting the general hypothesis, it is concluded that the level of relationship is significant between institutional management and the work environment in the educational institution. As seen in the statistical analysis there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). Which allows to reject the H_0 and accept the H_A . With the Rho of 0.570 which indicated that there was a positive relationship, with moderate intensity. Specific hypothesis one, it is concluded that the level of relationship is significant between institutional management and leadership in the educational institution. According to what can be seen in the statistical analysis, there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that H_0 should be rejected and H_A accepted. This is corroborated by the Rho of 0.583, which shows that there was a positive relationship, with moderate intensity. Having contrasted specific hypothesis two, it is concluded that the level of relationship is significant between institutional management and the work environment in the educational institution. As can be seen in the statistical analysis, there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). This allows us to reject H_0 and accept H_A , which is corroborated by the Rho of 0.476, which indicated that there was a positive relationship, with moderate intensity. Which allows us to indicate that better institutional management implies that the work environment improves moderately. Having contrasted specific hypothesis three, it is concluded that the level of relationship is significant between institutional management and job satisfaction in the educational institution. As can be seen in the statistical analysis, there was a p of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that H_0 should be rejected and H_A accepted. This was corroborated with the Rho of 0.448, which shows that there was a positive relationship, with moderate intensity. Therefore, it can be stated that better institutional management implies that job satisfaction improves moderately.

Keywords: institutional management, work environment, educational institution

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas a nivel nacional, son lugares en los que se interactúan una serie de elementos y elementos del sistema, lo cual depende de las condiciones que generan, y en función de sus contextos complejos y dinámicos se genera una serie de relaciones que determinan un entorno/clima de trabajo, lo cual es uno de los principales factores en el desarrollo de procesos organizativos y de gestión educativa. Descubrir la conexión que existe entre el clima organizacional y la gestión educativa nos brindará la oportunidad de coordinar mejor las políticas de gestión que tienen un impacto directo en el clima organizacional de una institución educativa, además de posibilitar que la comunidad educativa pueda sentirse comprometida a participar en acciones de mejora establecidas con el propósito de fomentar un entorno y clima donde se incremente el rendimiento laboral. En tal sentido, esta indagación aborda la gestión institucional y clima laboral dentro de la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024” en esta institución, se ha evidenciado tal como se aprecia en el resto de instituciones del país, un cambio acelerado en el ámbito de gestión mediante del clima laboral que hace una evaluación ligera en la que se emplean instrumentos controversiales, donde el liderazgo pedagógico, no se evidencia como debiera ser. En esta situación de líderes, el clima organizacional experimenta diversos cambios en función del tipo o estilo de gestión de los líderes de turno de la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de sandía – puno

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel internacional, se ha evidenciado la urgencia de implementar mejoras en el sistema educativo en todos los naciones sin excepción, también observamos que los países llamados del primer mundo, son los únicos que han podido tener sostenibilidad en el desarrollo de la calidad y son los que han logrado un mayor desarrollo, debido a que han comprendido la relevancia de una excelente gestión educativa, con clima laboral adecuado que es único que posibilita el desarrollo de manera integral, la formación de los educandos debido a que desarrollan un grato ambiente laboral en el ámbito educativo. En toda América Latina, la gestión de la educación se está sosteniéndose por la invasión ideológica de sus políticas educativas y la improvisación de sus currículos que no responden a las grandes necesidades de las comunidades, debido a que se han estado utilizando modelos extranjeros para su aplicación en el ámbito educativo. Las organizaciones internacionales como la UNESCO (2023) señalan que la administración debe modificar e impulsar los sistemas educativos, de manera que la población en su conjunto pueda obtener una educación adecuada a los nuevos desafíos de este mundo globalizado en virtud de los valores humanos, socioculturales y éticos. La gestión de la educación y el clima laboral son fundamentales para crear un entorno de aprendizaje efectivo y motivador, permite establecer objetivos claros y relevantes, permite monitorear el progreso estudiantil, capacitación y apoyo a los profesores, instalaciones y recursos suficientes, involucrar a padres y comunidad. Un clima laboral saludable es fundamental para crear un entorno de aprendizaje efectivo y

motivador. La gestión de la educación y el clima laboral deben ir de la mano para lograr el éxito.

A nivel nacional, el sistema educativo peruano está experimentando cambios bruscos y numerosas transformaciones, donde el Estado, mediante entidad educativa responsable (MINEDU), ha centralizado la gestión, lo que provoca la carencia de liderazgo de los directores de diversas instituciones de educación básica en todo el Perú, que se encuentran en el limbo debido a la falta de apoyo efectivo. Se están estableciendo regulaciones a largo plazo sin planificación, mediante el Proyecto Educativo Nacional que tiene únicamente respuestas políticas, sin sustento pedagógico, pero que están implementado completamente en los centros educativos.

Las variables de los estudios se han implementado para conocer la relación de ambas propuestas que permiten establecer las metas establecidas para alcanzar resultados óptimos

La gestión educativa en las instituciones educativas, cada quinquenio gubernamental establece sus sistemas de gestión educativa con el objetivo de validar la eficacia de la administración de su PEA, que se lleva a cabo dentro de las instituciones, sin embargo, no se consigue una administración educativa con transformaciones significativas.

Respecto al clima laboral se sabe que hay un promedio de 21,000 plazas ocupadas por profesores en proceso de nombramiento. Esto implica que cerca del 91% de los docentes están en proceso de selección (contratación), y como es bien sabido, no llegan a la primera escala.

De igual forma, otro aspecto relevante es que no alcanzan la primera escala dentro de la gestión institucional, como es el caso que se refiere en este trabajo respecto al clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024, dado que el gobierno permite economías tempranas para mejorar las instituciones educativas, pero esto no basta para contar con una infraestructura y equipo apropiados que aseguren la calidad en los procesos de enseñanza.

Es importante considerar que una correcta administración educativa actúa como estrategia en la gestión, dirección y supervisión de los centros públicos, lo que generará

un ambiente de trabajo positivo para sus empleados, por lo que cobrará una importancia significativa en el trabajo pedagógico.

Esto es el elemento crucial para alcanzar un desarrollo superior y priorizar la educación pública en el Perú. En tal sentido, el ambiente de trabajo donde predomina la filosofía organizacional que intenta orientar la forma de gestionar, siendo este un elemento notable en la educación, abarcando todas las programaciones dentro del ámbito educativo.

La circunstancia adversa impacta el ambiente de trabajo en las instituciones, donde se deben implementar medidas para robustecer el ambiente de trabajo en el campus, un trabajo colaborativo liderado por profesores y administradores, para un ambiente sano y fortalecer vínculos que promuevan relaciones interpersonales sanas.

A nivel local, se nota una deficiente administración educativa, lo que se manifiesta en las bajas calificaciones de los estudiantes en las evaluaciones censales. Si no existe un ambiente de trabajo positivo dentro de las instituciones educativas entre todos sus miembros, esto impacta de forma adversa en los estudiantes. Las socializaciones interpersonales problemáticas generan un ambiente adverso que provoca que los trabajos de evaluación sean desfavorables.

En la institución donde fue llevado a cabo la investigación, se han detectado problemas en la administración educativa y cómo esto puede impactar en el ambiente de trabajo en la institución, lo que se trata es buscar sus causas a fin de proponer las prevenciones respectivas.

Al parecer entre los problemas más evidentes se conocen es la falta de un liderazgo educativo, la dificultad en la interacción entre las personas, la ausencia de ciertas consideraciones hacia los demás, escasa confianza entre los altos cargos, docentes y otros miembros de la institución educativa, y la ausencia de compromiso. En tal sentido con el análisis de este estudio lo que se busca es entender la correlación entre la administración educativa y el ambiente de trabajo, y cómo estos factores impactan a los empleados de la institución educativa, conocer las posibles alternativas de mejora que pudieran contribuir a la mejora continua, reforzando así la calidad de la educación que se espera alcanzar

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

El área de estudio para desarrollar el trabajo de campo fue la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia ubicado en el departamento de Puno.

1.2.2. Delimitación social

La población objeto de estudio estará constituida por la totalidad de los trabajadores administrativos y docentes de la referida institución

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación tiene como fecha de inicio el mes enero de 2024 y como fecha de término el mes diciembre de 2024.

1.2.4. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual es como poner en claro las ideas más importantes del tema que estamos investigando. Sirve para que no haya confusiones y todos entendamos lo mismo cuando hablamos de ciertos conceptos. En este caso, se trata de entender bien qué es la gestión institucional y el clima laboral, usando libros y textos especializados. También se revisan las partes más importantes de esos temas, como sus características y cómo se pueden medir. Todo esto ayuda a que la investigación tenga bases claras y firmes, y a que se pueda aprender algo nuevo y útil sobre el tema.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el nivel de relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024

- b) Señalar el nivel de relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024
- c) Precisar el nivel de relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Justificación

Justificación teórica

Los resultados estarán disponible sobre el efecto de la aplicación de la gestión institucional y clima laboral en la mencionada institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, que se será una plataforma para futuras investigaciones.

Justificación metodológica

La contribución de la investigación científica radica en la modificación del concepto gestión institucional y clima laboral, para ser utilizada en favor de la comunidad educativa. Esta escala validada con frecuencia con pruebas de validez y confiabilidad para ser empleada en investigaciones futuras.

Justificación social

El desarrollo de la investigación es relevante porque considera la gestión institucional y clima laboral en la institución educativa, la necesidad de fortalecer la educación básica como una necesidad del país, para mejorar la calidad de vida de los peruanos.

Justificación práctica

Los hallazgos que se obtengan aportarán información científica para mejorar la gestión institucional y clima laboral en el sistema educativo peruano, en especial en la región Puno.

1.5.2. IMPORTANCIA

La investigación es importante porque busca hacer que todos en la comunidad educativa Francisco Bolognesi tomen conciencia sobre la necesidad de mejorar la convivencia en el trabajo y tener un buen liderazgo para lograr una educación de calidad. Al enfocarse en la gestión institucional y el clima laboral, se pretende evaluar cómo los miembros de la comunidad trabajan juntos, considerando aspectos como el conocimiento, los sentimientos y la solidaridad. Todo esto debe ser la base de una educación que realmente busque lo mejor para los estudiantes y su futuro.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es totalmente viable porque el investigador tiene todo lo necesario para llevarlo a cabo, tanto en lo logístico como en lo económico. Además, demuestra un verdadero interés por entender y resolver los problemas que se presentan en la institución educativa Francisco Bolognesi. También se cuenta con el apoyo de personas capacitadas que colaboran en el proceso. Por eso, se considera que hay condiciones adecuadas para desarrollar esta investigación dentro del plazo previsto, lo que permite asegurar que el trabajo se podrá completar sin mayores dificultades y con buenos resultados para la comunidad educativa.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Como en toda investigación, hubo algunas dificultades, como acceder a estudios de otros países o a libros en bibliotecas virtuales. También fue un poco complicado contactar a toda la comunidad educativa de Sandia, pero eso no impedirá que el trabajo se termine dentro del tiempo que se ha previsto.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Apaza & Rivera (2022) La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. México. Revista de En esta investigación se habla sobre cómo las reformas educativas no han prestado suficiente atención a preparar bien a los directores de los colegios. En nuestro país no existe una carrera específica que los forme en gestión educativa, lo cual es un problema. Por eso, el estudio se enfoca en mostrar lo importante que es una buena gestión para lograr una educación de calidad. El trabajo analiza el caso del colegio "Gustavo Mohme Llona" en Puente Piedra, durante el año 2016, y se concluye que la gestión del director fue poco eficiente. Se dice también que hay tres aspectos clave en la gestión que ayudan a entender cómo funciona una escuela. Además, se destaca que darle más independencia y confianza al director puede ayudar mucho a que se logren las metas educativas. En resumen, si los directores están mejor preparados, los colegios pueden mejorar mucho.

Clavijo (2023) El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. Investigo sobre lo importante que es el buen ambiente de trabajo entre los profesores para que la educación sea de calidad. Habla sobre cómo se ha estudiado el "clima laboral docente" y cómo eso afecta si los profesores se sienten bien en su trabajo. Cuando hay buena comunicación, apoyo de los directores, justicia y libertad para trabajar, los profesores están más motivados y hacen mejor su trabajo. También se menciona que, cuando los profesores están contentos, es menos probable que se estresen. Esto no solo ayuda a los docentes, sino también a los estudiantes, ya que un buen ambiente hace que el aprendizaje sea mejor. En

resumen, si los profesores se sienten bien y trabajan en un lugar donde hay respeto y apoyo, todos salen ganando: los profes enseñan mejor y los alumnos aprenden más.

Morales (2023) Mejora del modelo de gestión por procesos de una institución de educación superior estatal del sur de Chile. La creciente necesidad de contar con instituciones de educación superior de calidad ha impulsado iniciativas de acreditación que evalúan la oferta educativa y garantizan la excelencia de las universidades y sus programas profesionales. Uno de los enfoques más destacados en este contexto es el modelo de gestión de calidad, guiado por las normas ISO y centrado en un enfoque basado en procesos. Este artículo presenta una experiencia piloto de mejora en el modelo de gestión por procesos de una institución de educación superior estatal ubicada en el sur de Chile. Para ello, se utilizaron las etapas del ciclo PHVA y las normas técnicas del Perú N° 001-2018-SGP, además de la ISO 21001:2018. El trabajo se llevó a cabo con un enfoque cualitativo que incluyó análisis documentales y entrevistas con miembros de la comunidad educativa. Como resultado, se realizaron ajustes significativos al modelo existente, estableciendo uno nuevo que se adapta mejor al contexto institucional. Se actualizó la documentación y se clarificaron los procesos. En este sentido, adoptar esta metodología de mejora resulta especialmente útil para el modelo de gestión por procesos en instituciones educativas de reciente creación.

Marín (2023) Evaluación institucional de la microestructura escolar, enfoque holístico para la calidad educativa. Este ensayo crítico tiene como objetivo analizar la evaluación institucional de la microestructura escolar, enfocándose en cómo mejorar la calidad educativa. Se exploran elementos clave como la gestión académica, el clima escolar, la participación comunitaria y la calidad del currículo, dentro de los objetivos establecidos. El enfoque metodológico combina una revisión bibliográfica con un análisis crítico de la literatura más reciente. Se concluye que es esencial considerar varias dimensiones de la microestructura escolar para asegurar la calidad educativa. Además, destaca que la implementación de modelos adecuados, la creación de indicadores de evaluación y un análisis

riguroso de los resultados son fundamentales para mejorar la educación. Las reflexiones presentadas en este ensayo sirven como base para futuras investigaciones y ayudan en la toma de decisiones dentro de las instituciones escolares, promoviendo una mejora continua en la calidad educativa.

Caballero (2023) Modelo de gestión educativa institucional en la orientación profesional de estudiantes de escuelas pedagógicas. La formación de maestros en Cuba es un proceso fundamental que se alinea con la rica tradición pedagógica del país, responde a las necesidades nacionales emergentes y se adapta a las actuales pautas internacionales. Desde la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030, la educación de calidad es una prioridad esencial. En este contexto, las escuelas pedagógicas cubanas desempeñan un rol crucial, ya que se dedican a la formación de educadores de nivel medio que pueden trabajar en distintos niveles del sistema educativo, de acuerdo con las especialidades elegidas. Para asegurar una formación consistente de los estudiantes en estas instituciones, es imprescindible fomentar motivos profesionales sólidos. Este artículo presenta los resultados de una investigación que modela el proceso de gestión educativa institucional centrado en la orientación profesional de los estudiantes de escuelas pedagógicas, específicamente aquellos que se están formando como educadores de la primera infancia. Este enfoque emerge como una alternativa efectiva que favorece el desarrollo de la identidad profesional y contribuye al logro de la calidad educativa deseada. A través de métodos de análisis y síntesis, así como de enfoques hermenéutico-dialécticos y sistémicos, se ha logrado una modelación adecuada del proceso investigado, cumpliendo así con el objetivo propuesto.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

García (2023) Gestión directiva y clima laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel 2, Lima – 2022. Esta investigación, llamada "Gestión Directiva y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel 2, Lima - 2022", buscó conocer si existe una relación entre la manera en que se gestiona una institución y el ambiente laboral entre los docentes. Para ello, se

trabajó con 100 profesores de diferentes colegios de la UGEL 2, usando encuestas como herramienta principal. Los cuestionarios fueron revisados por expertos para asegurar su validez y confiabilidad. Luego, los datos obtenidos se analizaron con el programa SPSS. Los resultados mostraron que sí hay una relación significativa entre ambas variables, es decir, que una buena gestión directiva influye de manera muy positiva en el clima laboral de los docentes. Esto se comprobó con un alto nivel de correlación ($r = 0.952$), lo que demuestra que mejorar el liderazgo y la organización dentro de una institución educativa puede contribuir directamente a crear un mejor ambiente de trabajo para los profesores.

Espinoza (2021) Gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca - Piura, 2021. Esta investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huarmaca, en Piura, con el objetivo principal de evaluar el nivel de gestión institucional durante el 2021. Se utilizó un enfoque descriptivo y transversal, sin intervenir en los hechos, y se aplicó un cuestionario de 57 preguntas basado en un manual oficial aprobado por SERVIR. El cuestionario evaluó seis dimensiones: modernización de la gestión pública, recursos humanos, tecnologías de la información (TICs), administración, control institucional y comunicaciones, además del manejo de almacén y bienes. Los resultados mostraron que tanto mujeres como hombres consideran que la gestión institucional en la UGEL es regular. Las mujeres calificaron con un 81% y los hombres con un 70.4%. En general, el promedio de percepción fue del 75%. Estos datos indican que si bien se cumplen ciertas funciones, aún hay mucho por mejorar para alcanzar una gestión institucional más eficiente y de mayor calidad.

Díaz (2022) Propuesta modelo gestión participativa área Gestión Institucional Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba, Amazonas, 2022. El estudio fue de tipo descriptivo y explicativo, sin intervención directa, y se aplicó a un grupo reducido de siete trabajadores. A través de encuestas y diagnósticos, se identificó que el personal conocía bien sus funciones y objetivos, pero que era necesario fortalecer la comunicación interna para mejorar el clima laboral y la productividad. Como resultado, se diseñó un modelo participativo que busca mejorar la interacción entre los trabajadores y reforzar el trabajo en equipo. Esta propuesta incluye

actividades programadas y un cronograma, con un presupuesto de S/ 4,500.00 para su implementación. En resumen, el estudio demuestra que una gestión más participativa, basada en la buena comunicación y el compromiso del equipo, puede impactar positivamente en el rendimiento institucional y el ambiente de trabajo.

Escate (2022) Gestión institucional estratégica y el clima institucional del CETPRO Manuela Felicia Gómez de La Victoria – Lima. Esta investigación se realizó en el CETPRO Manuela Felicia Gómez, en La Victoria, Lima, y buscó analizar si existe una relación entre la gestión institucional estratégica y el clima institucional. Se trabajó con un enfoque cuantitativo y un tipo de estudio correlacional, usando encuestas dirigidas tanto a docentes como a padres de familia (un total de 30 personas). Los instrumentos aplicados fueron validados por expertos y mediante el Alfa de Cronbach, asegurando su confiabilidad. El análisis de los resultados se hizo con ayuda de Excel y el estadístico r de Pearson. Dentro de los aspectos evaluados, se consideraron el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desarrollo de competencias. Al finalizar el estudio, se pudo concluir que existe una relación significativa entre una buena gestión institucional y un buen clima dentro de la institución. En pocas palabras, una gestión estratégica bien organizada impacta positivamente en el ambiente escolar y en las relaciones que allí se generan.

Meza (2022) Gestión estratégica universitaria y licenciamiento institucional en la UNDAC 2018. El objetivo principal fue demostrar si una buena gestión estratégica ayuda a fortalecer la administración universitaria y mejora la calidad educativa, en línea con las exigencias del sistema de licenciamiento del país. La investigación fue de tipo básico, con un enfoque no experimental y diseño descriptivo-correlacional. No se manipularon variables, y se utilizó el método deductivo para analizar la hipótesis. La muestra estuvo conformada por 67 personas entre autoridades, directivos y funcionarios, seleccionados según el criterio del investigador. Se aplicó un cuestionario con escala de Likert para recoger los datos. El análisis estadístico arrojó un Rho de Spearman de 0.0006, lo que confirmó que la

gestión estratégica sí tiene un impacto directo y significativo en el proceso de licenciamiento de la universidad.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL

La gestión institucional, según lo que he aprendido, se trata de organizar y coordinar diferentes procesos y estrategias para dirigir bien una institución, ya sea pública o privada. Todo esto con la finalidad de alcanzar sus metas, pero lo interesante es que no se hace solo desde arriba, sino que implica la participación activa de todos los que forman parte de ella.

En opinión del MINEDU (2011) referente a lo institucional: Contribuye a reconocer la forma de organización de las personas que laboran en una institución, es importante mencionar que desde esta perspectiva se puede impulsar y apreciar el desarrollo de capacidades personales y grupales, de tal manera que la institución sea autónoma, permitiendo realizar cambios ante la exigencia de las políticas institucionales, y del contexto donde se encuentran inmersos, considerando como principio su realidad y su fin último, siendo esto la guía que orienta la gestión institucional.

Ser competente implica la capacidad de resolver los conflictos que surgen, lo cual constituye la base de la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria. Por esta razón, es esencial encontrar formas que fomenten una gestión flexible y eficaz en estas áreas. Según Lavín y Del Solar (2000, p. 143), al hablar de gestión institucional, se hace referencia a la importancia de los subsistemas y su cohesión para establecer una buena interrelación entre el equipo directivo, el personal docente y los administrativos. Esta colaboración es fundamental para alcanzar los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Curricular Institucional (PCI). Por lo tanto, es relevante impulsar el desarrollo de habilidades y capacidades en todos los involucrados en la búsqueda continua de mejores resultados de aprendizaje. Si se logra este objetivo, se puede hablar de operatividad y articulación dentro de la institución, orientadas a definir acciones

pertinentes y sostenibles que impacten de manera positiva en la educación y en los estudiantes.

Es importante destacar que, en su documento de 2011, el Ministerio de Educación hace referencia a la gestión pedagógica desde el enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual implica la implementación intencionada de estrategias, habilidades y actitudes. Además, subraya la relevancia de la preparación pedagógica, así como del dominio adecuado de diversas perspectivas educativas. Reconocer los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje es esencial, al igual que la actualización docente, que resulta crucial para dotar a los educadores de las herramientas necesarias para llevar a cabo la diversificación curricular. Las programaciones sistematizadas, a su vez, contribuyen significativamente a fortalecer las capacidades y a garantizar una práctica docente competente.

Lavín y Del Solar (2000) mencionan que: Los fines concretos inmersos en la gestión a nivel institucional para con la sociedad, observa el rol pedagógico de los maestros, que se caracteriza por la planificación, organización y conducción y control de los momentos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar los aprendizajes esperados en los escolares de las instituciones. (p.43) 27 Podemos concluir entonces que la gestión pedagógica recoge la función que cumple cada uno de los agentes educativos, (directivos, docentes, administrativos, alumnos y APAFA) que propician y desarrollan las capacidades para mejorar las prácticas educativas; por consiguiente el docente es percibido como el ente comprometido con la administración al interior de la entidad, y que gestionar, proyectos y acciones con los estudiantes con la intención de buscar y promover mayores y mejoras en los aprendizajes. Bustos y Reaño (2010)

2.2.2. GESTIÓN INSTRAINSTITUCIONAL

La gestión interinstitucional se refiere a la colaboración entre diversas instituciones con el fin de lograr objetivos comunes. Este enfoque es esencial

para entender cómo se organiza una comunidad educativa y garantiza el buen funcionamiento interno de la institución. Se integra tanto la estructura formal (organigramas, tareas, distribución del trabajo) como la informal (relaciones interpersonales, prácticas cotidianas y ceremonias). Fomentar habilidades tanto individuales como grupales dentro de la institución es clave para su crecimiento y flexibilidad frente a cambios sociales. Además, es fundamental comprender las políticas institucionales que guían estas acciones y cómo se implementan, como la participación en decisiones y responsabilidades de los grupos dentro de la organización. Roldan, (2018)

2.2.3. GESTIÓN PEDAGÓGICA

Como estudiante universitario, entiendo que la gestión pedagógica es mucho más que solo organizar clases. Se trata de cómo se administra todo el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de una institución educativa. Abarca temas como el currículo, las estrategias de enseñanza, el desarrollo profesional de los docentes y el uso de materiales educativos. En otras palabras, busca crear las mejores condiciones posibles para que los estudiantes puedan aprender y desarrollarse tanto académica como personalmente.

Según Roldán (2018), esta gestión está en el corazón del trabajo de toda institución educativa. No solo organiza qué se enseña, sino también cómo se enseña y cómo se evalúan esos aprendizajes. Implica también la formación constante de los profesores, las formas de relacionarse con los estudiantes y la mejora continua de las prácticas pedagógicas.

En resumen, la gestión pedagógica no es algo que sucede de manera aislada, sino que forma parte de una visión estratégica y articulada de cómo debe funcionar una institución educativa para lograr una enseñanza de calidad.

2.2.4. GESTIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN.

La gestión administrativa se refiere a la organización de procesos y recursos para lograr los objetivos de una institución, ya sea educativa o empresarial. En el contexto de una organización, esto incluye la correcta utilización de recursos

humanos, materiales y financieros para ejecutar las estrategias planteadas por la dirección. Según Roldán (2018), esta gestión abarca el manejo de recursos, procedimientos técnicos, tiempos, y control de la información relacionada con los miembros de la institución. El objetivo principal es mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una administración eficaz.

En este proceso, es fundamental equilibrar los intereses personales con los institucionales para facilitar la toma de decisiones que permitan alcanzar las metas organizacionales. Algunas áreas clave son la gestión del personal, distribución de tareas, evaluación del rendimiento, y la gestión de bienes materiales y documentales. Además, es esencial la creación de presupuestos y la administración contable y financiera. En resumen, una gestión administrativa bien organizada contribuye al éxito de la institución, asegurando que todos los recursos estén alineados para mejorar los resultados educativos y operativos.

Se ha tomado en cuenta el indicador de Funcionalidad Administrativa para la dimensión de Gestión Administrativa, con los siguientes Ítems. Funcionalidades. Se refiere al conjunto de actividades o responsabilidades asignadas a cada encargado para llevar a cabo su labor de forma eficaz para alcanzar las metas establecidas por la institución. Calendario. Es la duración asignada a cada empleado que debe permanecer en la entidad, en función del tipo de trabajo, los contratos y conforme a la legislación en vigor. Empleo y conservación de recursos didácticos. Se refiere a los medios empleados por el personal encargado en su área correspondiente, para desempeñarse correctamente a través de la preservación de cada equipo o recurso educativo con el objetivo de potenciar la calidad de la enseñanza.

La siguiente declaración del Ministerio de Educación (2011) MINEDU (2011) sostiene que la gestión administrativa engloba un conjunto de objetivos que permiten la correcta consecución de metas y objetivos de una institución específica, obteniendo mejores recursos, mejores entornos, el respaldo de la APAFA, mejores aulas acorde a la demanda educativa, así como espacios y recursos empleados en la TICS, todo esto mediante las habilidades y capacidades de cada integrante de la escuela.

La Comisión Nacional SEP-SNTE para la carrera de magisterio (2009) sostiene que un director competente, consciente de sus responsabilidades, deberá esforzarse al máximo para que su institución disponga de las mejoras, ya sean financieras en recursos pedagógicos, infraestructura y demás, para satisfacer la demanda educativa, lo que implicaría un beneficio positivo en el ambiente de trabajo. Efectivamente, Lavín y Del Solar, (2000) subrayan la importancia de modificar la vida escolar desde el punto de vista de la gestión financiera, entendida esta como la asignación de tiempo y espacio, así como los recursos humanos y materiales de la institución para modificar la realidad escolar.

2.2.5. CLIMA LABORAL

El clima laboral conocido también como ambiente de trabajo se refiere al contexto psicológico, organizacional y humano donde ocurren las relaciones laborales, generando un entorno laboral particular que puede inspirar a los empleados o influir en su rendimiento. A veces es habitual oír que el ambiente de trabajo se basa en la actitud de los trabajadores.

Clima laboral "como la serie de atributos que caracterizan a una organización y la diferencian de otras, estos atributos son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e impactan en la conducta de los individuos en la organización". y Von Gilmer (1964) Idrogo, (2018). El ambiente de trabajo es el entorno en el que un individuo realiza su labor cotidiana, el trato que el empleador puede tener con sus empleados, así como la relación entre los integrantes del personal de la organización.

El ambiente organizacional está fuertemente relacionado con el nivel de motivación, cuando el ambiente es favorable proporciona satisfacción a los integrantes de la organización, mientras que si es negativo, será todo lo contrario. Esta variable es de gran relevancia ya que impacta significativamente en el humor de los individuos.

Carlos Cabrera, (2017). De acuerdo con el autor que describe el ambiente de trabajo, sostiene que se basó en la certeza de que cada individuo percibe de forma diferente el entorno en el que se desenvuelve, y que tal percepción afecta la conducta del individuo en la organización, con todas las consecuencias que esto implica.

De acuerdo con la perspectiva de los escritores previamente mencionados acerca del clima laboral, podemos detallar las dimensiones que están vinculadas con este trabajo. Entre estas se incluyen el liderazgo, considerado la más relevante en el clima laboral, el ambiente laboral, que se refiere al comportamiento del ambiente de la institución y la satisfacción, así como la sensación de bienestar del empleado de la institución educativa. Todo esto se conceptualizará a cada dimensión con sus respectivos indicadores que se detalla.

Se refiere a las habilidades intelectuales de un individuo detectadas durante una fase de formación, que mediante sus saberes busca tomar decisiones de manera eficaz y eficiente, promoviendo así acciones de administración, motivación e incentivo entre otros elementos que surgen durante el desarrollo de sus actividades, con el objetivo de alcanzar de manera conjunta el objetivo deseado.

El ambiente de trabajo se relaciona con la autoridad suprema en la institución, cuya responsabilidad es dirigir, coordinar, guiar, supervisar y evaluar las diversas tareas que se llevan a cabo durante los días de trabajo. Impulso. Es el comportamiento del individuo dirigido a cubrir una necesidad o a alcanzar lo que se persigue a través del estado emocional. Realiza decisiones. Es un procedimiento final para solucionar o llevar a cabo una situación complicada dentro del marco institucional.

Interacciones Personales. Se refiere a las emociones o sentimientos vinculados entre dos o más individuos, ya sean personales, sociales o laborales, que interactúan sin considerar las condiciones laborales del personal del entorno de la institución. Por ende, el respaldo al empleado es la consideración y apreciación que se le otorga al trabajador en relación a sus acciones en sus tareas cotidianas en su cargo, asegurando así su estabilidad laboral.

Se refiere a la permanencia y la confianza que posee el trabajador en su lugar de trabajo, esta permanencia se define por su posición física, eventual y su rendimiento. Esta se refiere al conjunto de factores que definen el bienestar físico y mental de los empleados de una organización, a través de la comunicación, el respeto recíproco, las disputas, el equipo y la tensión en el trabajo.

2.2.6. LIDERAZGO

El liderazgo se refiere al conjunto de competencias de una persona que le habilitan para desempeñar funciones de liderazgo. Un líder es aquel que dirige un grupo y posee la habilidad de inspirar a sus miembros mediante su discurso o su empatía.

Liderazgo Para Mejía (2010) la organización es primordial, así también la percepción que tienen los colaboradores sobre la afinidad que se tiene con el director, se considera los estilos de liderazgo que son puestos en práctica y en consecuencia se llega a un buen entendimiento.

Así pues, el enfoque que el director le otorgue a su liderazgo va a provocar que sus subordinados perciban la gestión como muy eficaz. Mejía propone reflexionar acerca de la relevancia de cómo se perciba del otro la labor educativa, teniendo siempre en cuenta el bienestar de la entidad. Elemento: Conexión con la Institución. Mejía (2010) Este elemento considera cómo los colaboradores se sienten tan vinculados con su institución educativa en relación a todas las actividades que se desarrollan durante el año académico, también conocidas como compromiso.

Aunque es verdad que existen momentos en los que la entidad no proporciona motivación extrínseca, esto no debe ser motivo para conducirnos a la mediocridad. Es necesario adoptar actitudes positivas que promuevan emociones de vinculación y sentirse parte de ella. Según Mejía, la sensación de identidad promueve un ambiente de confianza, compromiso y, por consiguiente, el entorno se vuelve acogedor, de manera que los empleados adopten actitudes favorables para el buen funcionamiento de la institución.

2.2.7. AMBIENTE DE TRABAJO

El entorno laboral se refiere a todos los componentes materiales y humanos que pueden afectar las actividades cotidianas de un trabajo, así como los horarios, las condiciones óptimas respecto a la seguridad e higiene dentro del centro de labores, su organización y también el ambiente de trabajo, entre otros. Un entorno de trabajo positivo eleva el ánimo, potencia la concentración y ofrece una adecuada orientación laboral tanto para los trabajadores como para los empresarios. La organización física del espacio laboral, los dispositivos y

utensilios empleados, el nivel de sonido e iluminación, la temperatura y la ventilación, así como el grado de seguridad y resguardo son elementos que inciden. Además de estos elementos físicos, el ambiente laboral también abarca elementos sociales y culturales como la cultura de la organización.

Según Mejía (2010) está dirigida a la forma como es vista la estabilidad laboral, así también el beneficio que trae ser nombrado, ya que la falta de estabilidad laboral crea conflictos al interior de la persona, porque lo limita en sus proyectos de vida, por ello el nombramiento es recibido como una recompensa y se transforma en una motivación intrínseca.

Según Mejía (2010) Como estudiante universitario, entiendo que en la vida diaria cada esfuerzo tiene su recompensa, y una de las más importantes para los docentes es lograr la tan anhelada estabilidad laboral. Hoy en día, esa estabilidad depende en gran parte de la meritocracia, especialmente con los concursos de nombramiento que se realizan cada año. Este proceso no solo representa una meta profesional, sino también un impulso personal que influye en la vida familiar y laboral del profesor. Lograr esa estabilidad genera emociones positivas y un compromiso más fuerte con su trabajo, lo que sin duda mejora el rendimiento dentro de la institución. Además, el tema de la remuneración es clave, ya que, según Mejía (2010), esta refleja cómo la institución valora el trabajo del docente. Si esa valoración no se ve reflejada en una compensación justa, podría generar desmotivación e impactar negativamente en su desempeño. Por eso, reconocer el esfuerzo con una buena remuneración es fundamental.

2.2.8. SATISFACCIÓN LABORAL

El entorno laboral se refiere a todos los componentes materiales y humanos que pueden afectar las actividades cotidianas de un trabajo, referenciando las actividades como los horarios, la metodología de trabajo acorde con las normas de seguridad dentro del lugar de trabajo, su organización y también el ambiente de trabajo, entre otros. Un entorno de trabajo positivo eleva el ánimo y mejora la eficiencia. La

satisfacción en el trabajo es el estado de bienestar y alegría de un individuo respecto al rendimiento en el lugar de trabajo y su ambiente. Significa desempeñar un trabajo que uno disfruta, hacerlo de manera eficiente y recibir recompensa por los esfuerzos realizados. La satisfacción en el trabajo es un factor crucial en la productividad y el correcto desempeño dentro de una organización. Es la reacción emocional que los trabajadores en la compañía experimentan ante la propuesta de la empresa.

Es el estado de ánimo que un empleado percibe en la institución a través de una necesidad que implique la constancia del empleado, a través de formación, situación laboral, salarios, reconocimientos y el apoyo al empleado. La satisfacción se refiere a la capacitación que un empleado obtiene de un especialista en asuntos relevantes en su campo laboral, con el objetivo de mejorar su rendimiento diario en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo es la condición contractual en la que un empleado se halla dentro de la organización. La compensación personal que un empleado obtiene del empleador, se relaciona con el nivel de ascensos o niveles en los que se halla el empleado. Es la valoración que un empleado obtiene por su sobresaliente rendimiento, ya sea de manera impresa, simbólica o económica.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Aula: Es el espacio físico en el que los profesores imparten clases y los estudiantes aprenden, sin importar el nivel educativo o la materia.

Acompañamiento pedagógico: Es un tipo de apoyo que se brinda a los docentes y directores para ayudarles a mejorar sus métodos de enseñanza y la organización de la escuela, buscando mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Acompañamiento en aula: Se refiere a la intervención directa de un experto dentro del aula, quien observa las clases, ofrece ejemplos y trabaja de cerca con el docente para mejorar la dinámica de enseñanza.

Comunicación: Es la manera en que las personas comparten ideas, pensamientos y emociones, usando un lenguaje claro y efectivo para asegurarse de que todos entiendan lo que se quiere transmitir.

Conflictos: Son situaciones en las que dos personas o grupos tienen intereses o puntos de vista opuestos, lo que puede generar tensiones y un ambiente poco agradable dentro del trabajo.

Capacitación: Es la formación o entrenamiento que reciben los trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de trabajo, con el fin de ser más eficientes en lo que hacen.

Condición laboral: Es la situación en la que se encuentra un empleado dentro, como si es un empleado fijo o temporal, o si tiene alguna otra modalidad de contratación.

Dirección Regional de Educación: Es el organismo del gobierno regional que se encarga de gestionar y supervisar todo lo relacionado con la educación en su área, siguiendo las directrices del Ministerio de Educación.

Unidad de Gestión: Es una entidad que se encarga de poner en práctica las políticas educativas en una región, adaptándose a las necesidades locales y tomando decisiones basadas en factores como la geografía, cultura y economía de la comunidad.

Motivación. Es el comportamiento del individuo dirigido a cubrir una necesidad o a alcanzar lo que se persigue a través del estado emocional.

Respeto mutuo. Es la manifestación de emociones de un individuo hacia otro, fundamentada en la valoración de brindar o recibir el mismo respeto.

Remuneración. Es la compensación personal que un empleado obtiene del empleador, que se relaciona con el nivel de ascensos o niveles en los que se halla el empleado.

Toma de decisiones. Es un procedimiento final para solucionar o llevar a cabo una situación complicada dentro del marco institucional.

Relaciones Interpersonales. Se refiere a las emociones o emociones vinculadas entre dos o más individuos, ya sean personales, sociales o laborales, que interactúan sin considerar las condiciones de trabajo del personal del entorno de la institución.

Respaldo al trabajador. Es el análisis y evaluación que se realiza al trabajador en relación a sus acciones en sus tareas cotidianas en su lugar de trabajo.

Tensión laboral. Es un exceso de trabajo que supera las habilidades individuales, que el trabajador percibe en su área laboral, debido a la carencia de preparación o experiencia, lo que resulta en problemas más graves al llevar a cabo sus tareas. Además, surge de las exigencias excesivas en cuanto a las habilidades, conocimientos y competencias del empleado.

1

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024.

3.2. Hipótesis Específicas

- a) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024
- b) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024
- c) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES VARIABLE (X) GESTIÓN INSTITUCIONAL

La gestión institucional abarca una serie de actividades y estrategias dirigidas a administrar y dirigir una institución, tanto pública como privada, con el fin de alcanzar sus metas y objetivos. Implica la participación de todos los actores involucrados y la capacidad de adaptarse a los cambios que exigen las políticas y el entorno. Esta gestión se basa en la realidad de la institución y su objetivo final, guiando la administración en todas sus áreas, como la pedagógica, administrativa y comunitaria. Por ello, es esencial explorar los recursos disponibles para asegurar una gestión eficiente y competente (Lavín y Del Solar, 2000).

DEFINICIÓN OPERACIONAL. Se desarrollará los aspectos dimensionales de la gestión intrainstitucional, gestión pedagógica y la gestión de la administrativa educativa que podrá relieves una educación de calidad

VARIABLE (Y) CLIMA LABORAL

El clima laboral, o ambiente de trabajo, se refiere al contexto psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las relaciones laborales, lo que puede influir en el desempeño de los empleados. Este entorno está determinado por actitudes, comportamientos y atributos que definen a una organización y la hacen única. Estos factores permanecen a lo largo del tiempo y afectan la conducta de los trabajadores dentro de la institución. En resumen, el clima laboral no solo depende de los empleados, sino también de cómo se estructuran las interacciones y el ambiente dentro de la organización (Idrogo, 2018).

DEFINICIÓN OPERACIONAL. Se desarrollará los aspectos dimensionales del liderazgo, ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
	Gestión intrainstitucional	Objetivos	1	Ordinal. 1. Nunca 2. Casi
		Identificación	2	
		Programar actividades	3	
		Reglamento Interno	4	

Gestión Institucional	Gestión Pedagógica	Materiales Didácticos	5	Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Estrategias Didácticas	6	
		Programaciones Curriculares	7	
		Formación integral y calidad	8	
	Gestión Administración	Funciones	9	
		Recursos económicos	10	
		Capital humano	11	
		Horarios laborales	12	
Clima Laboral	Liderazgo	Dirección	13	Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Motivación	14	
		Toma de decisiones	15	
		Estabilidad	16	
	Ambiente de trabajo	Comunicación	17	
		Respeto mutuo	18	
		Conflictos	19	
		Tensión laboral	20	
	Satisfacción	Capacitación	21	
		Condición laboral	22	
		Remuneración	23	
		Respaldo al trabajar	24	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Se enfoca en medir los conceptos clave que guían el proceso de conocimiento. Se busca obtener datos precisos, confiables y objetivos, a través de procedimientos matemáticos que aseguren la validez y confiabilidad de los resultados. El punto de partida en este enfoque es formular una realidad social de manera conceptual, que sirva como base para la investigación. Todo el proceso investigativo está claramente estructurado, con etapas bien definidas que siguen una secuencia lógica y organizada, donde cada fase depende de la anterior. Así, el trabajo sigue un patrón claro y predecible, lo que permite obtener resultados precisos y estructurados.

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Tipo de Investigación

Básica. Es una investigación de tipo sustantivo, porque pertenece al contexto del descubrimiento, aumenta los conocimientos teóricos, sin importar aplicaciones prácticas. Rojas, (2024)

4.2.2. Nivel de Investigación

La investigación es de nivel descriptivo y correlacional. El enfoque descriptivo se centra en detallar, registrar e interpretar la naturaleza y los procesos de los fenómenos estudiados, como se menciona en Ramírez, J. et al. (2024).

Por otro lado, la correlación se refiere a la relación entre dos variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015), una correlación positiva ocurre cuando el aumento de una variable provoca el aumento de la otra, o cuando la disminución de una variable lleva a la disminución de la otra. En resumen, la investigación busca describir las características actuales de los fenómenos y analizar la relación entre las variables involucradas, observando cómo se afectan mutuamente.

4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

4.3.1. Métodos de la Investigación

Método general

El enfoque general fue de tipo hipotético-deductivo, debido a la diferenciación de la hipótesis derivada de los experimentos. Se trata de descubrir principios desconocidos, basándose en los ya existentes. Una norma o principio puede ser disminuido a otra más amplia que la englobe. "Podrían derivarse de axiomas o postulados". Sánchez y Reyes. (2015)

Método específico

Será el estadístico, "Luego de la aplicación de las encuestas, tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados. Así. Estos podrán ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico y ayudarán a elaborar los demás pasos del trabajo de investigación (hay que recordar que, a través de los datos, se responde al problema planteado y se lleva a cabo la constatación de hipótesis). Pero, en principio, esa cantidad de datos, por si sola, no nos dirá nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades organizadores que pongan en orden en todo se multiforme conjunto. A estas acciones se les conoce como procesamiento de los datos". (Valderrama, S. 2014)

4.3.2. Diseño de la Investigación

Es no experimental ya que "se lleva a cabo sin la alteración intencionada de las variables y donde solo se observan los fenómenos en su entorno natural para luego examinarlos". Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014)

En el mismo sentido, corte Transversal o transeccional, según el autor: "Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la

realidad, en un momento determinado del tiempo. Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (Variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” Carrasco. (2016)

De acuerdo a Vásquez (2009), propone el siguiente esquema a utilizar:

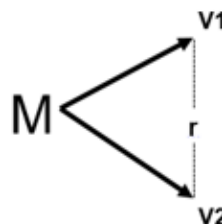
Es decir:

M = Muestra considerada

V_x = Relaciones interpersonales

V_y = Calidad educativa

r = Correlación de variables



4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.4.1. Población

“La población puede ser definida como el total de las unidades de estudio que contienen las características requeridas para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas objetos, conglomerados, hechos o fenómenos que presentan las características requeridas para la investigación”. Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, E. (2018)

La población es un conjunto de individuos y tienen características en común. vara, (2008)

La población será constituida por toda la comunidad educativa de la institución educativa Francisco Bolognesi que conforman entre docentes, administrativos y directivos.

4.4.2. Muestra

Para Vara (2008) “la muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún tipo de muestreo” (p. 239).

“La muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por

métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo”. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2014)

Se muestra se aplicará a toda la comunidad educativa que suman 80 personas, en tal sentido, se considera censal pues se seleccionará el 100% de la población al considerarla a toda la población.

En este sentido Ramírez, F. (2012). establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

4.5.1. Técnica

Encuesta. Consiste en la administración de un formulario con preguntas estructuradas. La encuesta: “Puntualmente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo”. Carrasco, (2013)

4.5.2. Instrumento.

Se entiende por instrumento al “conjunto de preguntas escritas que el investigador administra o aplica a las personas o unidades de análisis, a fin de obtener la información empírica necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables motivo de estudio” (López, 2014, p. 18).

El Cuestionario:

"El cuestionario es una forma de la técnica de la encuesta, que implica formular un conjunto sistemático de preguntas redactadas en un papel, vinculadas a las hipótesis de trabajo y, en consecuencia, a las variables e indicadores de la investigación." Su objetivo es recolectar datos para confirmar las hipótesis de investigación. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2014)

El instrumento del estudio constó de 24 ítems distribuidos de doce indicadores por cada variable como corresponde, para lo cual sus escalas tuvieron valores siguientes.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A Veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

4.5.3. Validez y confiabilidad

Los expertos en educación ambiental y actitud ecológica, junto con metodólogos en investigación, validaron los instrumentos utilizados en el estudio. Analizaron su relevancia, pertinencia y claridad, asegurando que ambos fueran adecuados para su aplicación, según las tablas del anexo.

López Roldán y Fachell (2015) explican que la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide lo que se quiere evaluar, especialmente cuando los factores de interés no se pueden observar directamente debido a diversas circunstancias. Es decir, mide de manera precisa lo que se busca evaluar.

4.4.5. Validez del instrumento por juicio de expertos

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COHEFICIENTE	%
1	Doctor	Experto 1	98	98%
2	Doctor	Experto 2	98	98%
3	Doctora	Experto 3	98	98%
			TOTAL	100%

La validez de los instrumentos fue de 98 % que es muy bueno de acuerdo al coeficiente de Cronbach

Confiabilidad

La confiabilidad fue evaluada por medio del coeficiente Alfa. Este mide la consisten interna de los ítems. De tal manera que puede brindar valores hasta 1,0. Su interpretación se realiza tomando en cuenta que valores mayores a 0,70 indican aceptable confiabilidad.

Tabla 16 <i>Alfa de Cronbach sobre el instrumento de gestión institucional</i>	
Alfa	Cantidad de ítems
0,735	12

El valor de Alfa fue 0,735, lo que indica que los 12 ítems relacionados con la gestión institucional presentan una buena confiabilidad, según el análisis realizado.

Tabla 17 <i>Alfa de Cronbach sobre el instrumento de clima laboral</i>	
Alfa	Cantidad de ítems
0,827	12

El valor de Alfa fue 0,827, lo que indica que los 12 ítems relacionados con el clima laboral presentan una buena confiabilidad, según el análisis realizado.

4.5.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En el proceso de manejo y evaluación de datos, primero se aplicará un cuestionario a la muestra de la institución objeto de estudio. Luego, se registrarán los resultados en una hoja de Excel para su tabulación y calificación según las escalas previamente definidas. Posteriormente, se analizarán los datos con el programa estadístico SPSS versión 22.0 en español. Se utilizará estadística descriptiva, ya que facilita la organización y presentación clara de los datos sobre las variables analizadas, permitiendo una interpretación rápida. Los resultados se presentarán en tablas de frecuencia y porcentajes, acompañados de figuras que apoyen la interpretación de los datos, de acuerdo con los objetivos e hipótesis establecidos en la investigación.

4.5.7. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación debe seguir principios bioéticos fundamentales como la autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia, según Del Castillo Salazar (2018). La ética en la investigación científica busca generar conocimientos para resolver problemas científicos, pero siempre respetando las normas que protejan la salud y los derechos de los participantes. Estos principios son especialmente importantes al trabajar con poblaciones vulnerables, que requieren una protección adicional. La ética en la investigación implica considerar las necesidades de aquellos que están en desventaja económica o aquellos que no pueden otorgar consentimiento de manera voluntaria, asegurando que su participación sea justa y segura.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El análisis descriptivo de los resultados es una etapa fundamental en cualquier investigación, donde se presentan y se describen los resultados obtenidos de manera objetiva. El análisis descriptivo presenta los resultados obtenidos de la investigación de manera concisa. Se describen las características de los resultados, en tablas y figuras, analizan las variables, su relación entre ellas.

En resumen el análisis descriptivo es fundamental en cualquier investigación, porque proporciona una visión general de los resultados obtenidos que ayuda a

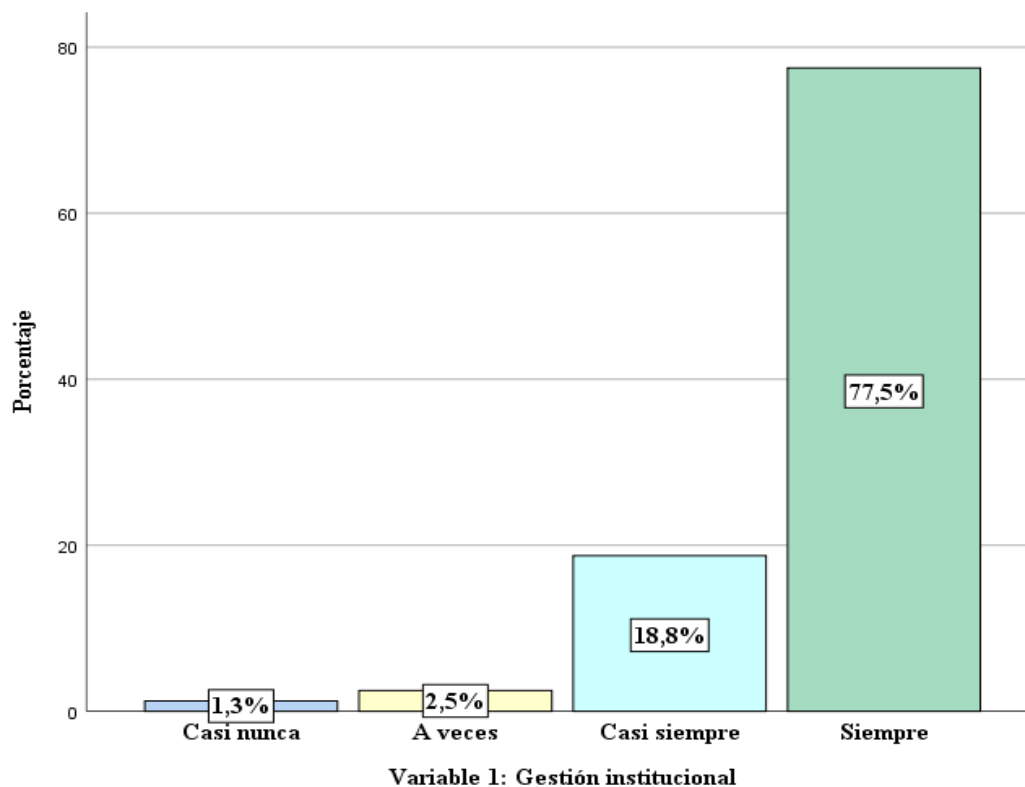
entender mejor los datos y a tomar decisiones informadas. El análisis descriptivo es un paso previo al análisis inferencial, que busca establecer relaciones causales entre variables.

5.1.1. DESARROLLO DE RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS

Tabla 18		
<i>Niveles sobre la variable 1: Gestión institucional</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	2	2,5%
Casi siempre	15	18,8%
Siempre	62	77,5%
Total	80	100,0%

Figura 13

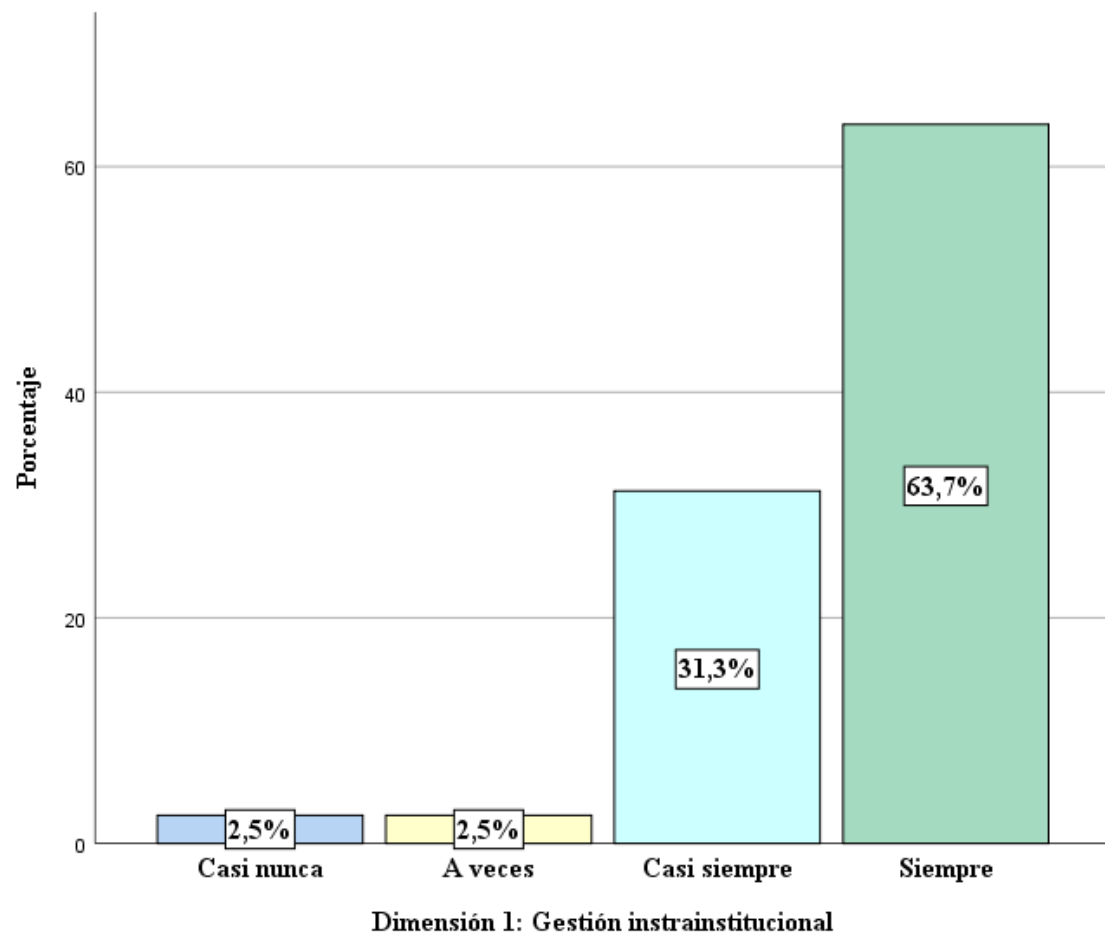
Niveles sobre la variable 1: Gestión institucional



Según los resultados, la mayoría de los encuestados (77,5%) considera que siempre hubo una buena gestión institucional en la I.E. Francisco Bolognesi. Un 18,8% opinó que casi siempre fue así, mientras que un 2,5% indicó que solo a veces se dio una adecuada gestión. Finalmente, un pequeño 1,3% señaló que casi nunca la hubo.

Tabla 19		
<i>Niveles de la dimensión 1: Gestión intrainstitucional</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	2	2,5%
A veces	2	2,5%
Casi siempre	25	31,3%
Siempre	51	63,8%
Total	80	100,0%

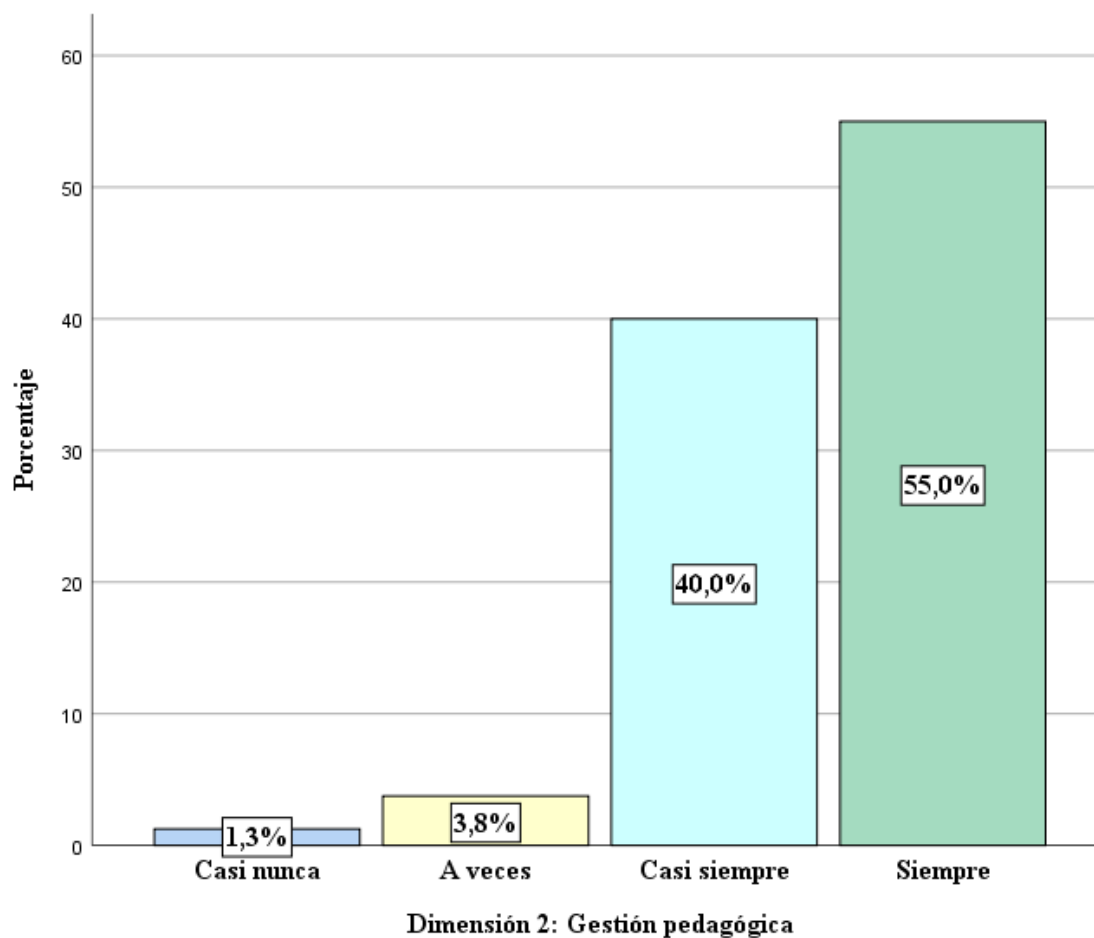
Figura 14
Niveles de la dimensión 1: Gestión intrainstitucional



Los resultados reflejan que el 64,7% de los encuestados considera que siempre hubo una buena gestión intrainstitucional en la I.E. Francisco Bolognesi. Además, un 31,3% opinó que casi siempre fue adecuada, mientras que solo un 2,5% dijo que a veces lo fue. Curiosamente, otro 2,5% también mencionó que casi siempre hubo una buena gestión, reforzando la percepción positiva general.

Tabla 20		
<i>Niveles de la dimensión 2: Gestión pedagógica</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	3	3,8%
Casi siempre	32	40,0%
Siempre	44	55,0%
Total	80	100,0%

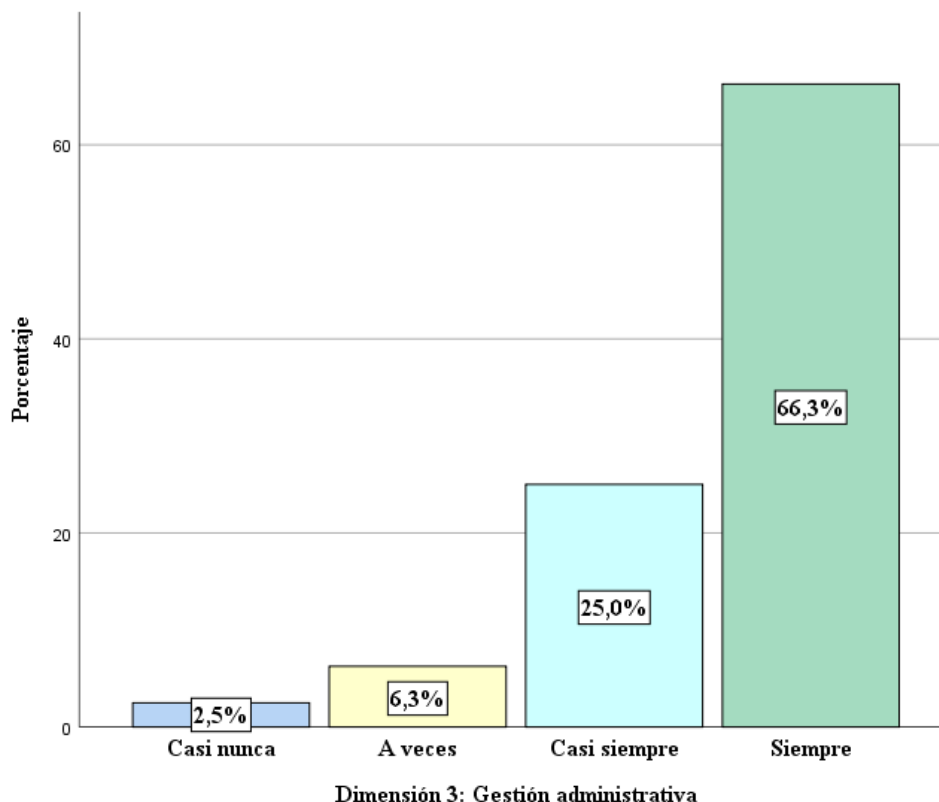
Figura 15
Niveles de la dimensión 2: Gestión pedagógica



De acuerdo con los resultados, el 55% de los encuestados considera que siempre hubo una buena gestión pedagógica en la I.E. Francisco Bolognesi. El 40% opina que casi siempre fue adecuada. Por otro lado, un pequeño 3,8% señaló que solo a veces fue adecuada, y el 1,3% indicó que casi nunca lo fue, mostrando opiniones mayormente positivas.

Tabla 21		
<i>Niveles de la dimensión 3: Gestión administrativa</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	2	2,5%
A veces	5	6,3%
Casi siempre	20	25,0%
Siempre	53	66,3%
Total	80	100,0%

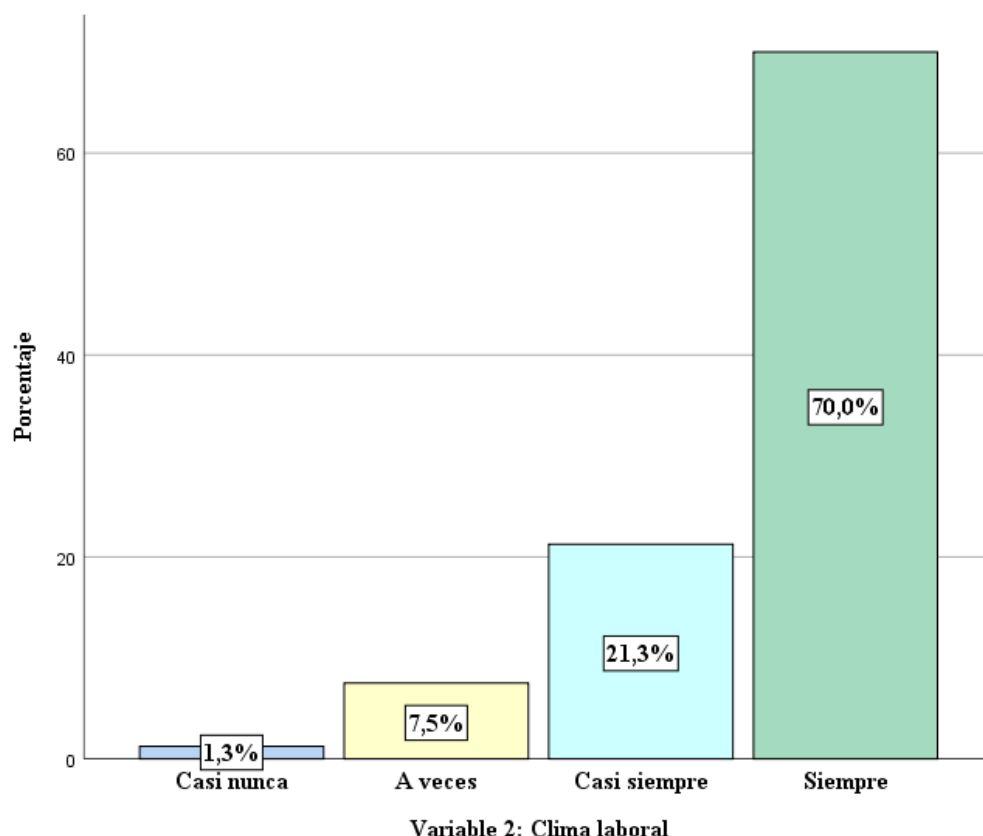
Figura 16
Niveles de la dimensión 3: Gestión administrativa



Según los resultados, el 66,3% de los encuestados considera que siempre hubo una buena gestión administrativa en la I.E. Francisco Bolognesi. El 25% opina que casi siempre fue adecuada. En menor medida, el 6,3% indicó que solo a veces fue adecuada, y un 2,5% mencionó que casi nunca lo fue, reflejando una percepción mayoritariamente positiva.

Tabla 22		
<i>Niveles de la variable 2: Clima laboral</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	1,3%
A veces	6	7,5%
Casi siempre	17	21,3%
Siempre	56	70,0%
Total	80	100,0%

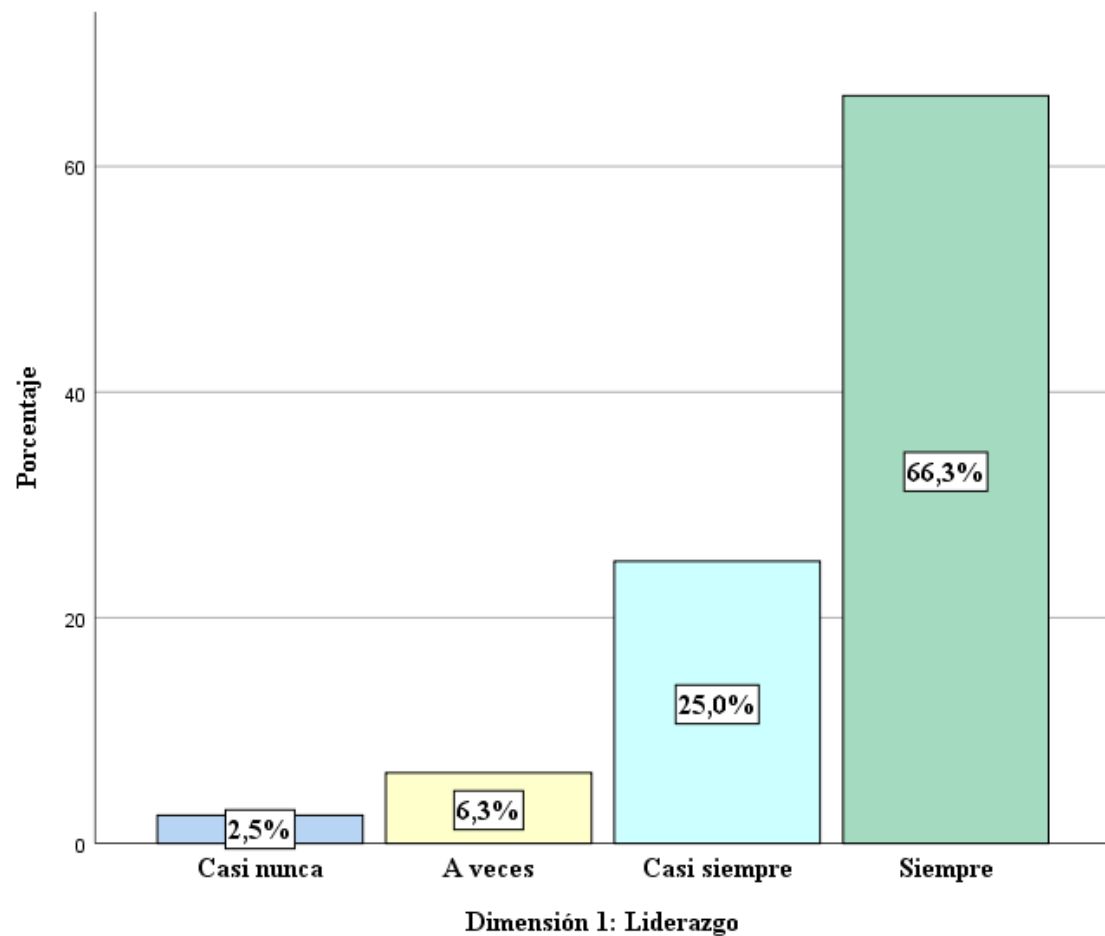
Figura 17
Niveles de la variable 2: Clima laboral



Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados (70%) considera que siempre existió un buen clima laboral en la I.E. Francisco Bolognesi. Un 21,3% señaló que casi siempre fue así, mientras que el 7,5% opinó que solo a veces. Solo el 1,3% mencionó que casi nunca hubo un buen ambiente, reflejando una percepción mayormente positiva.

Tabla 23		
<i>Niveles de la dimensión 1: Liderazgo</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	2	2,5%
A veces	5	6,3%
Casi siempre	20	25,0%
Siempre	53	66,3%
Total	80	100,0%

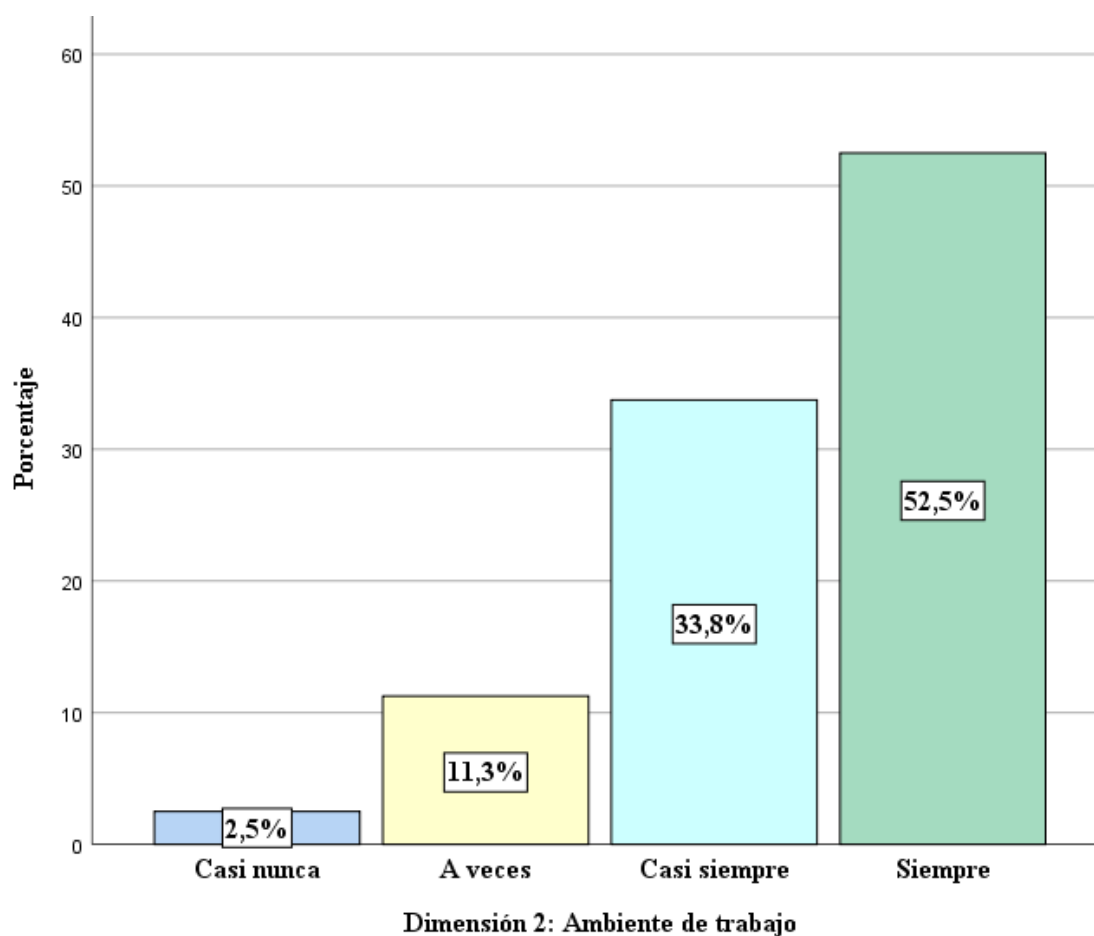
Figura 18
Niveles de la dimensión 1: Liderazgo



De acuerdo con los encuestados, el 66,3% afirmó que siempre hubo un liderazgo adecuado en la I.E. Francisco Bolognesi. Además, un 25% indicó que casi siempre fue así, mientras que un 6,3% opinó que solo a veces. Por otro lado, un pequeño 2,5% señaló que casi nunca se evidenció un liderazgo adecuado en la institución.

Tabla 24		
<i>Niveles de la dimensión 2: Ambiente de trabajo</i>		
	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	2	2,5%
A veces	9	11,3%
Casi siempre	27	33,8%
Siempre	42	52,5%
Total	80	100,0%

Figura 19
Niveles de la dimensión 2: Ambiente de trabajo



Según los resultados, el 52,5% de los encuestados señaló que siempre hubo un buen ambiente de trabajo en la I.E. Francisco Bolognesi. El 33,8% opinó que casi siempre fue así, mientras que un 11,3% dijo que solo a veces se daba ese ambiente adecuado. Finalmente, un 2,5% mencionó que casi nunca se percibió un buen ambiente laboral.

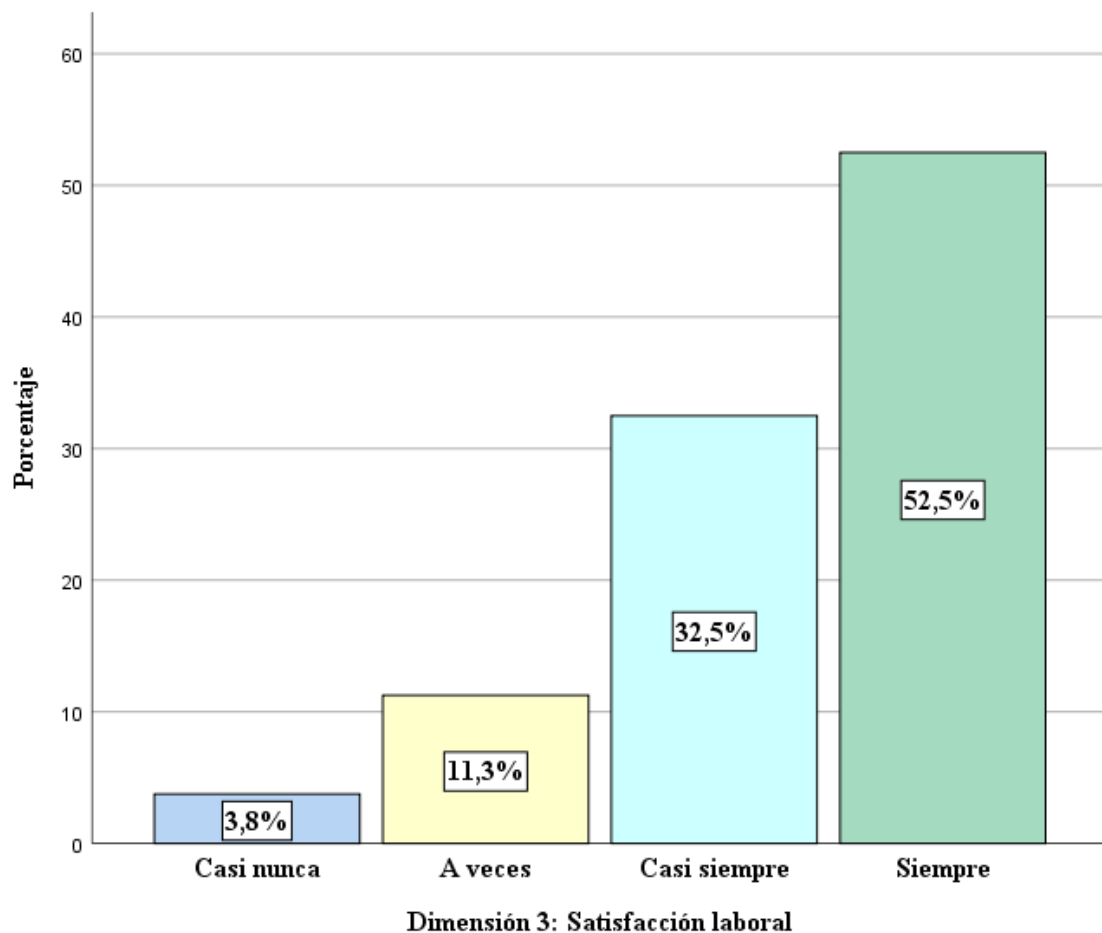
Tabla 25

Niveles de la dimensión 3: Satisfacción laboral

	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	3	3,8%
A veces	9	11,3%
Casi siempre	26	32,5%
Siempre	42	52,5%
Total	80	100,0%

Figura 20

Niveles de la dimensión 3: Satisfacción laboral



Los datos muestran que el 52,5% de los encuestados considera que siempre hubo satisfacción laboral en la I.E. Francisco Bolognesi. Además, el 32,5% afirmó que casi siempre se sintieron satisfechos con su trabajo. Un 11,3% opinó que solo a veces hubo satisfacción, y el 3,8% manifestó que casi nunca la experimentaron en su labor diaria.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

H1. No hay distribución normal en los datos al respecto de gestión institucional o clima laboral.

H0. Sí hay distribución normal en los datos al respecto de gestión institucional o clima laboral.

Nivel de significancia empleado

0,05

Regla para la decisión

De existir un $p < 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H0.

De existir un $p > 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H1.

Tabla 26 <i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i>			
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión institucional	0,225	80	0,000
Variable 2: Clima laboral	0,202	80	0,000
Dimensión 1: Liderazgo	0,207	80	0,000
Dimensión 2: Ambiente de trabajo	0,152	80	0,000
Dimensión 3: Satisfacción laboral	0,192	80	0,000

Tal como se aprecia en la tabla se observan valores de p inferiores al nivel de 0,05 al respecto de la variable 1: Gestión institucional, la variable 2: Clima laboral y cada una de sus dimensiones. Por lo cual, para cada variable y dimensión indicada se rechaza la H_0 , y por tanto se debe indicar que no hay distribución normal en los datos al respecto de gestión institucional o clima laboral. En vista de ello se hace adecuado aplicar la prueba de correlación no paramétrica de Spearman.

5.1.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Contrastación de la hipótesis general

HG. El nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024.

Nivel de significancia empleado

0,05

Regla para la decisión

De existir un $p < 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H_0 .

De existir un $p > 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H_1 .

Tabla 18

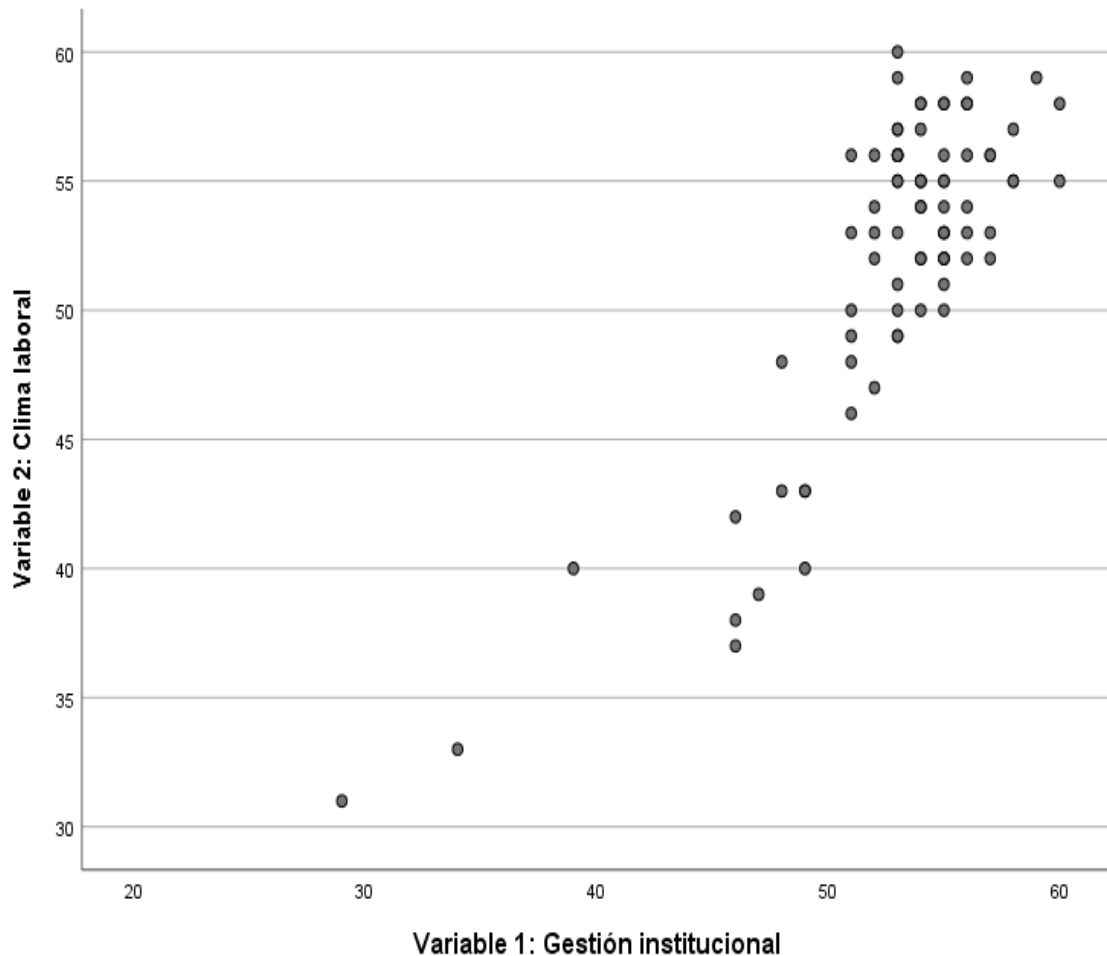
Prueba de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la variable 2: Clima laboral

		Variable 2: Clima laboral
Variable 1: Gestión institucional	Rho	0,570**
	p	0,000
	N	80

Tal como se aprecia hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Lo cual permite rechazar la H_0 , y permite indicar que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024. A su vez, el Rho de 0,570 indicó que hubo una relación positiva, con intensidad moderada.

Figura 21

Dispersión de puntos entre la variable 1: Gestión institucional y la variable 2: Clima laboral



Según se observa, la dispersión de puntos muestra una dirección positiva con una intensidad moderada de cercanía. Lo cual permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el clima laboral mejora moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

HE1. El nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

Nivel de significancia empleado

0,05

Regla para la decisión

De existir un $p < 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H0.

De existir un $p > 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H1.

Tabla 19

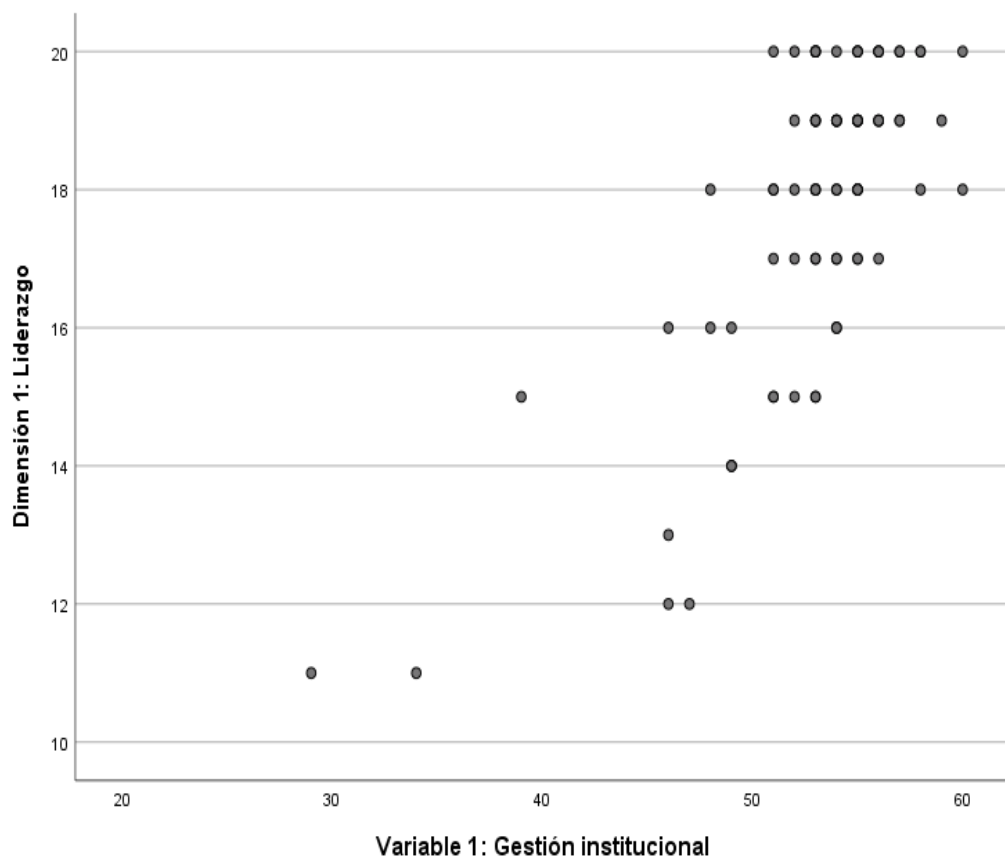
Prueba de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 1: Liderazgo

		Dimensión 1: Liderazgo
Variable 1: Gestión institucional	Rho	0,583**
	p	0,000
	N	80

Según lo que se observa en los resultados, el valor p fue de 0,000, o sea menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto significa que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi”. Además, el Rho de 0,583 indica una relación moderada y positiva.

Figura 22

Dispersión de puntos entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 1: Liderazgo



Tal como se evidencia, la dispersión de los puntos muestra una dirección que es positiva y la cercanía de los puntos indica una relación moderada. De manera que se permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el liderazgo laboral mejora de forma moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 2

HE2. El nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

Nivel de significancia empleado

0,05

Regla para la decisión

De existir un $p < 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H0.

De existir un $p > 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H1.

Tabla 20

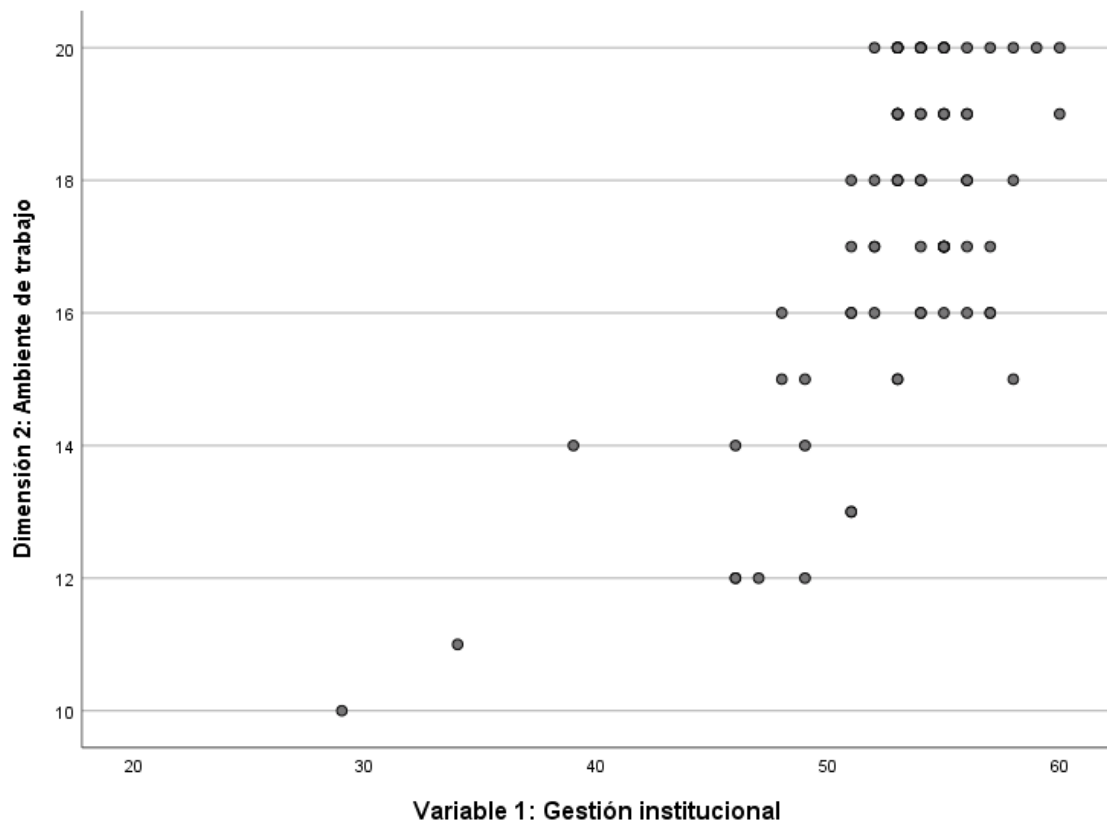
Prueba de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 2: Ambiente de trabajo

		Dimensión 2: Ambiente de trabajo
Variable 1: Gestión institucional	Rho	0,476**
	p	0,000
	N	80

Según los resultados, el valor p fue de 0,000, o sea menor a 0,05, lo que lleva a rechazar la H0. Esto indica que sí hay una relación significativa entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo. Además, el Rho de 0,476 muestra que esta relación es positiva y de intensidad moderada en la institución.

Figura 23

Dispersión de puntos entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 2: Ambiente de trabajo



En la figura se aprecia que la dispersión de puntos muestra una dirección positiva con una intensidad moderada de cercanía. Lo cual permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el ambiente de trabajo mejora moderadamente.

Contrastación de la hipótesis específica 3

HE3. El nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

H0. El nivel de relación no es significativo entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024.

Nivel de significancia empleado

0,05

Regla para la decisión

De existir un $p < 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H0.

De existir un $p > 0,05 \rightarrow$ se pasaría a rechazar la H1.

Tabla 21

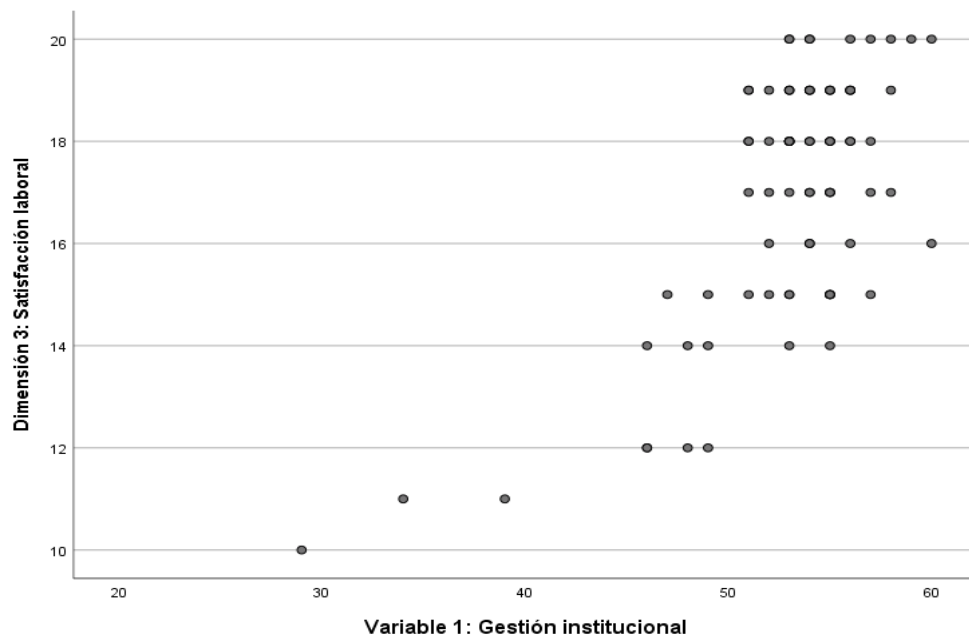
Prueba de Spearman entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 3: Satisfacción laboral

		Dimensión 3: Satisfacción laboral
Variable 1: Gestión institucional	Rho	0,448**
	p	0,000
	N	80

Según se aprecia hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto indica que se debe dar rechazo a la H0, y por tanto se puede afirmar que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. A su vez, el Rho de 0,448 muestra que hubo una relación positiva, con intensidad moderada.

Figura 24

Dispersión de puntos entre la variable 1: Gestión institucional y la dimensión 3: Satisfacción laboral



Según los resultados, la dispersión de los puntos indica una relación positiva y moderada. Esto sugiere que, a medida que mejora la gestión institucional, también lo hace, de forma moderada, la satisfacción laboral en la institución.

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El debate de resultados es una parte esencial en una tesis, en la que se examinan e interpretan los hallazgos logrados en el estudio. A continuación, te proporciono una guía acerca de qué significa el debate de resultados y su manejo, facilita el análisis y explicación de los resultados logrados en la investigación, en relación con la pregunta de investigación o la hipótesis. Facilita la comparación y contrastación de los hallazgos con la bibliografía existente en torno al tema, con el fin de detectar similitudes y diferencias. Promueve el análisis de los resultados para detectar patrones y tendencias que puedan ser pertinentes a la investigación, así como evaluar las consecuencias de los resultados para la teoría, la práctica y la política. Exponer los resultados logrados y su importancia para el estudio, empleando métodos estadísticos y gráficos, y comparar los resultados con los obtenidos en el estudio.

Según los resultados, se encontró una relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución “Francisco Bolognesi”. El valor p fue de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la H_0 . Además, el Rho de 0,570 muestra una relación positiva y moderada, lo que indica que una mejor gestión mejora el clima laboral.

Similar resultado se ha podido evidenciar un estudio realizado por **Apaza & Rivera (2022) La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. México.** Revista de investigación científica. Los autores analizan la implementación de diversas reformas educativas; sin embargo, los esfuerzos realizados para enfocar estas reformas en la formación de los directivos de las instituciones educativas son aún insuficientes. Es fundamental que los directores reciban una especialización en gestión, ya que en nuestro país no existe una carrera específica en Administración de la Educación, ni en la práctica pedagógica, ni en la gestión en general. El presente trabajo tiene como objetivo describir la gestión educativa como un factor clave para alcanzar la calidad en la educación. Se trata de una investigación de

5 carácter descriptivo, centrada en caracterizar la gestión del director de la Institución Educativa "Gustavo Mohme Llona" en el distrito de Puente Piedra durante el año 2016. Los resultados obtenidos indican que la gestión del director puede considerarse poco eficiente. En conclusión, las tres dimensiones de la gestión permiten analizar el funcionamiento de una institución educativa, mientras que la calidad, entendida como un ajuste a un propósito, busca otorgar autonomía y empoderamiento al director para alcanzar los objetivos propuestos.

1 En la contrastación de la hipótesis específica uno, se ha podido evidenciar que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa "Francisco Bolognesi" de la provincia de Sandia – Puno, 2024. De acuerdo a lo que se aprecia hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto indica que se debe dar rechazo a la H_0 y aceptar la H_A . Que permite identificar la relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa, el mismo que se corrobora con el Rho de 0,583 que muestra que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. De manera que se permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el liderazgo laboral mejora de forma moderada.

Similar resultado se ha podido evidenciar en el estudio realizado por **Clavijo (2023) El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza**. El clima laboral entre los docentes es un factor fundamental que influye en la calidad de la educación. En este artículo, se examina el origen y la evolución del concepto de clima laboral docente, así como algunas de las investigaciones más relevantes que han evidenciado su vínculo con la satisfacción laboral de los educadores, su rendimiento y, en última instancia, la calidad del proceso educativo. Se pone de manifiesto que diversos elementos del clima laboral, como el apoyo por parte de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, impactan de manera significativa en el bienestar de los docentes y en su capacidad para llevar a cabo sus funciones educativas. Los estudios sugieren que aquellos docentes que experimentan altos niveles de satisfacción laboral se sienten más comprometidos y presentan una menor probabilidad de sufrir el síndrome de burnout. Además, se profundiza en cómo el clima laboral afecta el proceso educativo, resaltando su relación con la motivación, el compromiso y la eficacia colectiva de los profesores, así como su influencia en la

retención del alumnado. En resumen, se evidencia la importancia del clima laboral docente no solo en la calidad de la educación, sino también en el bienestar de los educadores y de los estudiantes.

1 Por otro lado, en la contrastación de la hipótesis específica dos, se ha podido evidenciar que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Tal como se aprecia hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto permite rechazar la H_0 y aceptar la H_A . Que indica que existe relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo, se corrobora con el Rho de 0,476 que indicó que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. Lo cual permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el ambiente de trabajo mejora moderadamente.

4 Similar resultado se ha podido evidenciar en el estudio realizado por **García (2023) Gestión directiva y clima laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel 2, Lima – 2022**. La investigación titulada "Gestión Directiva y Clima Laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel 2, Lima - 2022" tuvo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables de estudio. Se trató de un estudio básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Para ello, se seleccionó una muestra de 100 docentes de diversas instituciones educativas de la Ugel 2. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento utilizado consistió en un cuestionario. La validez de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue evaluada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados fueron tabulados y procesados para el análisis descriptivo, permitiendo así establecer la percepción de las variables en función de los niveles propuestos. Además, se realizó un análisis inferencial utilizando el programa SPSS, con el objetivo de identificar la correlación existente conforme a los objetivos planteados en el estudio. Los hallazgos concluyen que existe una relación significativa entre la Gestión Directiva y el Clima Laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0.952$, con una significancia bilateral de 0.000, lo que indica un nivel positivo muy alto de correlación entre ambas variables.

1 En el mismo sentido, en la contrastación de la hipótesis específica tres, se ha podido evidenciar que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Según se aprecia hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto indica que se debe dar rechazo a la H_0 y aceptar la H_A . Que indica una relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, que permite corroborar con el Rho de 0,448 que muestra que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. Por lo cual, se puede afirmar que a una mejor gestión institucional implica que la satisfacción laboral mejora de forma moderada.

3 Similar resultado se ha podido evidenciar en el estudio realizado por **Espinoza (2021) Gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca - Piura, 2021**. La presente investigación se llevó a cabo en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca, ubicada en Piura. Se utilizó un diseño no experimental, con un enfoque descriptivo y corte transversal, para la recolección de información. El objetivo principal fue evaluar el nivel de gestión institucional en dicha unidad durante el año 2021. Los objetivos específicos incluyeron identificar el desempeño en cada una de las dimensiones que componen la gestión institucional, distinguiendo por el sexo de los trabajadores, así como determinar el nivel general de gestión institucional en función de este mismo criterio. Para ello, se empleó un cuestionario de 57 preguntas, basado en el Manual de Puesto Tipo (MTP), que mide la gestión institucional. Este instrumento fue aprobado en el Informe Técnico N°1092-2016-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. El cuestionario evalúa seis dimensiones clave: modernización de la gestión pública; gestión de recursos humanos; tecnologías de la información y comunicación (TICS); administración; control institucional; y gestión de comunicaciones, así como el almacenamiento y la distribución de recursos y el control patrimonial. Los resultados indican que, en las distintas dimensiones de la gestión institucional, la percepción del sexo femenino es regular en todas las áreas analizadas. En términos específicos, los niveles fueron los siguientes: modernización de la gestión pública (76. 2%), gestión de recursos humanos (52. 4%), tecnologías de la información y comunicación (TICS) (66. 7%), administración (90. 5%), control

3 institucional (52. 4%), comunicaciones (66. 7%) y almacén, distribución y control (66. 7%). Por su parte, el sexo masculino también percibe estas dimensiones como regulares, con los siguientes resultados: modernización de la gestión pública (70. 4%), gestión de recursos humanos (55. 6%), TICS (59. 3%), administración (81. 5%), control institucional (55. 6%), comunicaciones (59. 3%) y almacén, distribución y control (74. 1%). En cuanto al nivel de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca, tanto el sexo femenino como el masculino lo califican como regular, alcanzando un 81% y un 70. 4%, respectivamente. En resumen, el nivel general de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca se clasifica como regular, con un promedio del 75%.

CONCLUSIONES

1 **PRIMERA CONCLUSIÓN:** Luego de contrastar la hipótesis general, se concluye que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024. Tal como se aprecia en el análisis estadístico que hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Lo cual permite rechazar la H_0 y aceptar la H_A . Que permite identificar la relación entre la gestión institucional y el clima laboral, el mismo que se corrobora con el Rho de 0,570

que indicó que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. Lo cual permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el clima laboral mejora moderadamente.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Una vez contrastado la hipótesis específica 1, se concluye que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. De acuerdo a lo que se aprecia en el análisis estadístico hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto indica que se debe dar rechazo a la H_0 y aceptar la H_A . Que permite identificar la relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa, el mismo que se corrobora con el Rho de 0,583 que muestra que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. De manera que se permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el liderazgo laboral mejora de forma moderada.

TERCERA CONCLUSIÓN: Contrastada la hipótesis específica 2, se concluye que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Tal como se aprecia en el análisis estadístico que hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto permite rechazar la H_0 y aceptar la H_A . Que indica que existe relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo, se corrobora con el Rho de 0,476 que indicó que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. Lo cual permite indicar que a una mejor gestión institucional implica que el ambiente de trabajo mejora moderadamente.

CUARTA CONCLUSIÓN: Contrastado la hipótesis específica 3, se concluye que el nivel de relación es significativo entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Según se aprecia en el análisis estadístico hubo un p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto indica que se debe dar rechazo a la H_0 y aceptar la H_A . Que indica una relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, que permite corroborar con el Rho de 0,448 que muestra que hubo una relación positiva, con intensidad moderada. Por lo

cual, se puede afirmar que a una mejor gestión institucional implica que la satisfacción laboral mejora de forma moderada.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Si la relación es significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno 2024. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa, fortalecer la relación para poder establecer objetivos claros y alcanzables,

definir metas y objetivos institucionales que sean medibles y alcanzables, con comunicación abierta y transparente entre la dirección y la comunidad educativa.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Si la relación es significativa entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Se recomienda a las autoridades educativas fortalecer esta relación para poder desarrollar un liderazgo efectivo, capacitar a los líderes para que sean capaces de motivar y dirigir a sus equipos de manera efectiva, fomentando la participación y el compromiso, involucrando a toda la comunidad educativa en la toma de decisiones y fomentar su compromiso con la institución.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Si la relación es significativa entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Se recomienda a las autoridades de la institución educativa para poder establecer un sistema de evaluación y mejora continua que permita identificar áreas de oportunidad e implementar cambios, que permita fomentar un ambiente de respeto en el ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo donde toda la comunidad se sienta valorados y apoyados.

CUARTA recomendación: Si la relación es significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – Puno, 2024. Se recomienda a las autoridades educativas fortalecer la relación para poder proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Apaza & Rivera () La gestión educativa como factor de calidad en las instituciones educativas públicas. México.

Bustos, C. y Reaño, D. (2010). Caracterización de las prácticas de gestión pedagógica en la institución Casa Vecinal San Cayetano. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Caballero (2023) Modelo de gestión educativa institucional en la orientación profesional de estudiantes de escuelas pedagógicas.

Clavijo (2023) El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. El clima laboral docente es un factor crucial en la calidad de la educación.

Díaz (2022) Propuesta modelo gestión participativa área Gestión Institucional Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba, Amazonas, 2022.

Del Castillo Salazar (2018) La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud

Espinoza (2021) Gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca - Piura, 2021.

Escate (2022) Gestión institucional estratégica y el clima institucional del CETPRO Manuela Felicia Gómez de La Victoria – Lima.

Forehand y Von Gilmer (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior.

García (2023) Gestión directiva y clima laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel 2, Lima – 2022.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Iztapalapa, México: McGraw-Hill.

Idrogo V., F. (2018). “El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Administrativo De La Universidad Nacional Autónoma De Chota 2016. Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Chota, Cajamarca, Chota

Morales (2023) Mejora del modelo de gestión por procesos de una institución de educación superior estatal del sur de Chile.

Marín (2023) Evaluación institucional de la microestructura escolar, enfoque holístico para la calidad educativa.

Meza (2022) Gestión estratégica universitaria y licenciamiento institucional en la UNDAC 2018.

MINEDU (2011) *Manual de Gestion para Directores de instituciones Educativas*. Lima: Lance grafico S.A.C.

MINEDU (2021) Informe Nacional de la República del Perú Elaborado y editado por el Ministerio de Educación

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. Bogotá: Ediciones de la U.

López Roldán y Sandra Fachell (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa

Lavín y Del Solar (2000) El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar: guía metodologica para los centros educativos

Mejía (2010) Las pedagogías críticas en tiempos de capitalismo cognitivo [Vol. 2 Núm. 2 \(2010\): Bicentenario de la independencia de las naciones latinoamericanas](#)

UNESCO (2023) El trabajo de la UNESCO en el ámbito de la educación. informe de gestión de la educación

Ramírez,J., Brigas, S., Solís, C., Hajar, H. & Estrada, G. (2024) Manual del investigador. ediciones Clio. Venezuela.

Roldán G. (2018). Pioneras del siglo XX. Un relato singular [Pioneers of the 20th century. A singular story] Oviedo: Sapere Aude 278pp. ISBN: 978-84-948218-9

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (4a.ed.)
Lima: Visión Universitaria.

Valderrama, S. (2014), *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica*
(*Cuantitativa, cualitativa y mixta*) Editorial San Marcos– Lima Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024? PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de relación entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer el nivel de relación entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024 b) Señalar el nivel de relación entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024 c) Precisar el nivel de relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024	HIPÓTESIS GENERAL El nivel de relación será significativo entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y el liderazgo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024 b) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y el ambiente de trabajo en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024 c) El nivel de relación será significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en la institución educativa “Francisco Bolognesi” de la provincia de Sandia – puno 2024	VARIABLE 1 Gestión Institucional DIMENSIONES Gestión intrainstitucional Gestión pedagógica Gestión en la administración VARIABLE 2 Cultura Organizacional DIMENSIONES Liderazgo Ambiente de trabajo Satisfacción laboral	ENFOQUE Cuantitativo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional. TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo correlacional MÉTODO No experimental POBLACIÓN Comunidad educativa de la IE. Francisco Bolognesi MUESTRA Un total 80 personas TÉCNICAS Encuestas INSTRUMENTOS Cuestionario

ANEXO 02. FICHA DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES** : Carlos Eduardo Gonzales del Valle Sánchez
1.2 **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
1.3 **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Alas Peruanas
1.4 **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión Institucional y el Clima Laboral en la institución educativa Francisco Bolognesi de la provincia de Sandia Puno – 2024.
1.5 **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : William Mendoza Palomino
1.6 **DOCTORADO / MAESTRÍA** : Maestría en Docencia Universitaria y gestión educativa
1.7 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

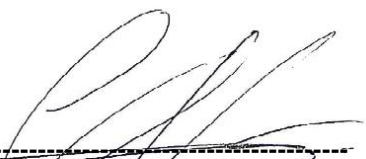
VALORACIÓN CUALITATIVA

Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido y Aplicable

Setiembre del 2024



Mg. Carlos E. Gonzales del Valle Sánchez

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES** : Rodolfo Ramírez Corsino
1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión Institucional y el Clima Laboral en la institución educativa Francisco Bolognesi de la provincia de Sandia Puno – 2024.
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : William Mendoza Palomino
1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : Maestría en Docencia Universitaria y gestión
1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

VALORACIÓN CUALITATIVA

Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido y Aplicable

Setiembre del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES:** Nino Delgado Viera
1.2. GRADO ACADÉMICO: Doctor
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: Centro de Altos Estudios Nacionales
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión Institucional y el Clima Laboral en la institución educativa Francisco Bolognesi de la provincia de Sandia Puno – 2024.
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: William Mendoza Palomino
1.6. DOCTORADO / MAESTRÍA : Maestría en Docencia Universitaria y gestión
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					98 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					98 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					98 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					98 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					98 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					98 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					98 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					98 %
Sub Total						
Total						98 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

19

VALORACIÓN CUALITATIVA

Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido y Aplicable

Setiembre del 2024

ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INDICACIONES

Estimado trabajador a continuación te presento un cuestionario donde encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “FRANCISCO BOLOGNESI” DE LA PROVINCIA DE SANDIA – PUNO 2024” Tu respuesta es sumamente relevante, por tanto, debes leerlo en forma detallada, y luego marcar con un aspa (X) sólo una de las cinco alternativas, la que mejor refleje su punto de vista.

1. Nunca	2 casi nunca	3. A veces	4. casi Siempre	5. Siempre
VARIABLE (X): GESTIÓN INSTITUCIONAL				
DIMENSIÓN: GESTIÓN INTRAINSTITUCIONAL				
1	¿La gestión institucional adecuada y la gestión intrainstitucional permiten desarrollar objetivos concretos para la IE Francisco Bolognesi de Sandia?			
2	¿La gestión institucional adecuada y la gestión intrainstitucional permiten identificar sus falencias de la IE Francisco Bolognesi de Sandia?			
3	¿La gestión institucional adecuada y la gestión intrainstitucional permiten programar actividades en la IE Francisco Bolognesi de Sandia?			
4	¿La gestión institucional adecuada y la gestión intrainstitucional permiten cumplir con su reglamento interno de la IE Francisco Bolognesi de Sandia?			
DIMENSION: GESTIÓN PEDAGÓGICA				
5	¿La gestión institucional y la gestión pedagógica permiten formular materiales didácticos adecuados?			
6	¿La gestión institucional y la gestión pedagógica permiten diseñar materiales didácticos con estrategias tecnológicos?			
7	¿La gestión institucional y la gestión pedagógica permiten planificar programaciones curriculares			

	pertinentes?					
8	¿La gestión institucional y la gestión pedagógica permiten formación integral con calidad?					
DIMENSION: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
9	¿La gestión institucional y la gestión en la administración son factores de éxito definen funciones educativas y administrativas en la IE Francisco Bolognesi?					
10	¿La gestión institucional y la gestión en la administración son factores de éxito definen los recursos económicos para su funcionamiento en la IE Francisco Bolognesi?					
11	¿La gestión institucional y la gestión en la administración son factores de éxito definen el capital humano en la IE Francisco Bolognesi?					
12	¿La gestión institucional y la gestión en la administración son factores de éxito definen funciones de los horarios en la IE Francisco Bolognesi?					
VARIABLE (X): CLIMA LABORAL						
DIMENSIÓN: LIDERAZGO						
1	¿El clima laboral y el liderazgo en la IE Francisco Bolognesi deben comenzar por la dirección académica?					
2	¿El clima laboral y el liderazgo en la IE Francisco Bolognesi deben comenzar con la motivación del director?					
3	¿El clima laboral y el liderazgo en la IE Francisco Bolognesi deben comenzar con la toma de decisiones del director?					
4	¿El clima laboral y el liderazgo en la IE Francisco Bolognesi deben comenzar con garantizar la estabilidad laboral de los docentes y administrativos?					
DIMENSION: AMBIENTE DE TRABAJO						

5	¿El clima laboral y el ambiente de trabajo son importantes para practicar el respeto mutuo dentro de la IE? Francisco Bolognesi?					
6	¿El clima laboral y el ambiente de trabajo son importantes para evitar conflictos dentro de la IE. Francisco Bolognesi?					
7	¿El clima laboral y el ambiente de trabajo son importantes para evitar tensiones laborales dentro de la IE. Francisco Bolognesi?					
8	¿El clima laboral y el ambiente de trabajo son importantes para la comunicación dentro de la IE. Francisco Bolognesi?					
DIMENSION: satisfacción laboral						
9	¿Clima laboral y la capacitación transmite satisfacción laboral a los docentes de la IE. Francisco Bolognesi?					
10	¿Clima laboral y la condición laboral adecuada transmite satisfacción laboral a los docentes de la IE. Francisco Bolognesi?					
11	¿Clima laboral y la remuneración adecuada transmite satisfacción laboral a los docentes de la IE. Francisco Bolognesi?					
12	¿Clima laboral y el respaldo al trabajador transmite satisfacción laboral a los docentes de la IE. Francisco Bolognesi?					

ANEXO 4: COPIA DE DATA PROCESADA

COPIA DE LA DATA PROCESADA											
Gestión Institucional											
Gestión intrainstitucional				Gestión Pedagógica				Gestión Administración			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3
3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3
3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5
2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5
2	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	3
5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	3	5
2	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
2	3	4	5	3	3	3	3	2	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5
2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4
5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3
5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5
4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5
4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4

2	2	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5
4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4
5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5
5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4
5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5
5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4
3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5
4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4
4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4
5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5
3	3	3	3	4	2	3	5	4	2	2	2
5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4
4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
3	3	3	5	4	3	5	5	5	2	4	3
4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5

2	2	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5
5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	5	4	3	3	3	4	3	2	5	3
5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3
3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5
3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4
5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4
5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5
Copia de la data procesada											
Clima Laboral											
Liderazgo				Ambiente de trabajo				Satisfacción			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2
3	3	3	4	5	5	3	2	4	5	5	3

5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4
5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4
3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4
5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4
4	3	3	3	5	3	5	2	3	3	2	3
3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	5	3
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
2	3	3	2	5	3	5	3	3	3	3	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3
4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4
5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5
4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5
5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5
3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	2	3

4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	2	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4
5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4
5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
2	3	3	2	2	5	2	4	3	2	3	2
3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	3	5	5	3	4	2	4	5	3	5
5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	4	5	3	3	2	4	2	2	2
5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3
3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4

5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3
5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4
5	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5
5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5
4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
NO APLICABLE		
PROPÓSITO DEL ESTUDIO		
(Para que se va a realizar el estudio)		
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN		
(Metodología a seguir para la toma de información)		
RIESGOS		
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)		
BENEFICIOS		
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)		
COSTOS		
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.		
INCENTIVOS O COMPENSACIONES		
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)		
TIEMPO		
(Duración de la toma de información)		
CONFIDENCIABILIDAD		
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.		

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres
DNI Nº _____

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los estudiantes entrando y saliendo de sus aulas de estudios, los cuales fueron aplicados de forma voluntaria, por lo que no fue necesario solicitar autorización a la institución educativa mencionada, para desarrollar el trabajo de campo.

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA TESIS**DECLARACIÓN JURADA DE TESIS**

Yo, **William Mendoza Palomino**, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2015166132, identificado con DNI: 40137237, con la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO BOLOGNESI” DE LA PROVINCIA DE SANDIA – PUNO 2024**

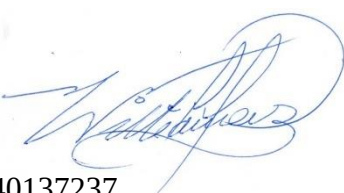
Declaro bajo juramento que:

- 1).- La Tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, el plan de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Setiembre de 2024

Firma:



DNI: 40137237



William Mendoza Palomino